

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Yhteisöllisyyden arvoja etsimässä

Tiina Tuomi

Opinnäytetyö

Humanistinen Ammattikorkeakoulu

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön

koulutusohjelma

joulukuu

2010

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Tiina Tuomi	Sivumäärä 52 ja 6 liitesivua
Työn nimi Yhteisöllisyyden arvojamää etsimässä	
Ohjaava(t) opettaja(t) Annikki Ahlqvist	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Ruskeasuon koulu, Pirkko Korkiakoski	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli selvittää yhteisöllisyyteen vaikuttavia tekijöitä oppilaskotitoiminnassa Ruskeasuon koululla, ja kyseinen koulu on myös tämän työn tilaaja. Opinnäytetyön tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa yhteistoiminnallinen kokonaisuus, jonka avulla olisi mahdollista selvittää niitä tekijöitä, joita oppilaskodin hoitohenkilöstö pitää merkityksellisinä yhteisön toimivuuden ja samalla myös yhteisöllisyyden kannalta. Tutkimuksen kohderyhmäksi valitsin Ruskeasuon koulun oppilaskoti Aallokon, jossa työskentelee sekä pitkäaikaisesti että virkavuosiltaan muutaman vuoden työskennelleitä hoitajia.</p> <p>Tavoitteena oli selvittää, mitkä seikat koettiin tärkeimpinä ja vaikuttavimpina. Yhteistoiminnallisten työtapojen tavoitteena oli yhteisöllisyyden vaikuttavien tekijöiden selvittämisen lisäksi samalla luoda jonkinasteista omaehtoista kehittämisen kulttuuria, jossa työyhteisön jäsenet toimivat oman työnsä kehittäjinä.</p> <p>Kehittämistyö lisää ymmärrystä työyhteisön perustehtävästä. Toiminnan tavoitteina oli yhteishengen luominen, mahdollisuus osallistumiseen ja osallisuuteen, yhteinen jakaminen sekä työvälineiden löytäminen jatkokehittämiseksi. Ryhmä kokoontui kolme kertaa keväällä 2010 ja tavoitteiden saavuttamiseksi käytössä oli yhteistoiminnallisia menetelmiä.</p> <p>Tulokset osoittivat, että toiminnallisuus on hyvä keino kehittää yhteisöllisyyttä, ja sen avulla voi edistää pienen työryhmän kehittämistoimintaa. Tutkimuksen perusteella työyhteisön ilmapiiri on keskeisintä. Tärkeimmäksi vaikuttavaksi tekijäksi osoittautui työilmapiiriin, sekä fyysiseen että psyykkiseen, liittyvät tekijät. Luottamus, huumori, työrauha ja sekä ergonominen ja mukava työympäristö koettiin tärkeimmäksi.</p> <p>Osallistujat kokivat toiminnan mielekkääksi, hyödylliseksi ja hauskaksi. Toiminnallisen prosessin pohjalta syntyi yhteisöllisyyden käynnistämiseen toimintamalli, jota voi soveltaa Ruskeasuon koulun muissakin oppilaskodeissa, muissa vastaavissa asuntolayksiköissä tai tiimeissä.</p> <p>Johtopäätökset tuloksesta osoittivat sen, että työyhteisö tulee saada toimimaan avoimessa ja sallivassa työilmapiirissä. Oppilaskodin avoimen ilmapiirin kehittämisessä tulisi koko oppilaskotihoitohenkilökunnan yhdessä laatia toimivat pelisäännöt, joiden avulla toteutetaan itsenäistä hoitotyötä. Oppilaskodin olisi hyvä pitää yhteisiä palaverieja, joissa suunnitellaan osaston toiminnan kehittämistä.</p>	
Asiasanat asuntolatoiminta, yhteisöllisyys, osallisuus, osallistuminen, kehittäminen, yhteistoiminnallisuus	

ABSTRACT

Author Tiina Tuomi	Number of Pages 52 + 6
Title Searching the most valuable grains of the sense of community	
Supervisor(s) Annikki Ahlqvist	
Subscriber and/or Mentor The Ruskeasuo School, Pirkko Korkiakoski	
<p>Abstract</p> <p>In this thesis the aim was to examine community factors influencing the work of a hall of residence in the Ruskeasuo school and this school is also a subscriber to this job. The purpose of Bachelor's Thesis was to plan and put into practice a functional process for creating the sense of community. In this dissertation the objective was to clarify factors in the hall of residence activity which affect the sense of community in the Ruskeasuo school which also is the subscriber of this work. The purpose of the dissertation was to design and to carry out the cooperative wholeness with the help of which it would be possible to clarify those factors which the nursing staff of the pupil home considers significant from the point of view of the functionality and the sense of community. I chose as the target group the hall of residence called Aallokko in which the nurses of the pupil home have worked a long time and also those, who have worked only a few years.</p> <p>The aim was to clarify what points were experienced as the most important and most impressive. Some kind of was in addition to the clarifying of the affecting factors of the of community to create at the same time the culture of the spontaneous developing in which the members of the work community act as the developers of their own work as an objective of cooperative approaches.</p> <p>The development increases the understanding of the basic task of the work community. The objectives of the operation were the creation of the solidarity, the opportunity to participation and part, common division and finding of tools to develop further in the future. The group assembled in the spring of 2010 three times and to reach objectives there were cooperative methods in use.</p> <p>The results showed that the functionality is a good method to develop the sense of community and it can be used to promote the development of the small team. On the basis of the study the atmosphere of the work community is the most central and the factors are connected to both physical and mental ones. Confidence, humor, industrial peace and both the ergonomic and pleasant working environment was regarded as the most important.</p> <p>The participants regarded the operation as reasonable, useful and nice. Based on a functional process the operations model for the starting of the sense of community which can be adapted also in other pupil homes of the Ruskeasuo school or in other similar hall of residence units.</p> <p>The conclusions on the result showed the fact that the work community has to be made to work in an open and permissive work atmosphere. In the developing of the open atmosphere of the pupil home the whole nursing staff should draw together up the functional rules with the help of which self-reliant nursing is carried out. It would be good for the pupil home to hold common meetings in which the developing of the operation of the department is designed.</p>	
Keywords hall of residence activity, the sense of community, part, participation, developing, cooperation	

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	5
2 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS	7
2.1 Ruskeasuon koulu	7
2.2 Yhteistoiminnallinen kehittäminen oppivassa organisaatiossa	9
2.3 Oppilaskoti Aallokko	10
2.4 Moniammatillinen tiimi- ja solutyö Ruskiksen työmenetelmänä	11
3 KESKEISET KÄSITTEET	14
3.1 Yhteisöllisyys	14
3.2 Osallisuus ja osallistaminen	17
3.3 Työyhteisön työhyvinvointi	20
3.4 Ilmapiiiri	24
4 TYÖN TOTEUTUS - MENETELMÄ, TYÖTAVAT JA VAIHEET	26
4.1 Aallokon arkea	26
4.2 Esivalmisteluja ja kohderyhmän valinta	27
4.3 Menetelmä ja työtavat	28
4.4 Toiminta alkaa, ensimmäinen sato ja toiminta jatkuu	31
4.5 Jyviä erottuu jo	35
4.6 Kohti tärkeimpiä arvojyviä	37
5 TUTKIMUSTULOSTEN ANALYYSINTI	39
6 ARVIOINTI	40
6.1 Kehittämistyön tuloksen arviointi	40
5.2 Työn toteutuksen arviointi	41
5.3 Oman oppimisen arviointi	42
7 KEHITTÄMISEHDOTUKSET	43
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTAA	44
9 LOPPUSANAT	48
10 LÄHTEET	50
11 LIITTEET	53

1 JOHDANTO

Olen usein hoitajan työssäni Ruskeasuon koulussa pohtinut, mistä hyvä ja omia jäseniään tukeva ilmapiiri ja siihen liittyvä yhteisöllisyys työyhteisössä muodostuu. Mitkä ovat niitä tekijöitä, mitä työyhteisössä arvostetaan ja mitkä koetaan välttämättömiksi työyhteisön toimivuuden ja yhteisöllisyyden muodostumisen kannalta. Vastaani on arjessa monesti tullut tilanteita, joista voivien välistä aistia työyhteisössä jännittyneen ilmapiirin tai työyhteisön keskuudessa liikkuu kertomuksia, joille ei kuitenkaan lopulta löydy todellisuuspohjaa.

Työskentelen Ruskeasuon koululla hoitajana päiväosastolla, joka tarkoittaa sitä, että oma työympäristöni sijoittuu kouluympäristöön. Vaikka päiväosaston hoitajat tekevät yhteistyötä koulun oppilaskotien hoitajien kanssa on oppilaskodin maailma minulle kuitenkin vieraampi. Opinnäytetyössäni tavoitteenani on tarkastella yhteisöllisyyttä ja siihen vaikuttavia tekijöitä yhdessä Ruskeasuon koulun oppilaskodissa. Selvitän näiden tekijöiden merkityksellisuuden astetta oppilaskodin hoitohenkilökunnan näkökulmasta. Mainittakoon, että Ruskeasuon koulun oppilaskodin toiminta muistuttaa mitä tahansa asumisyksikön toimintaa sillä erityisyydellä, että asukkaat ovat vammaisia lapsia ja nuoria.

Oma kiinnostukseni työhön on se, että yhteisöllisyyttä ja siihen vaikuttavia tekijöitä ei Ruskeasuon koulun hoitohenkilökunnan keskuudessa ole juurikaan tutkittu vaikka yhteisöllisyyden vaikutuksesta tai lähinnä sen puuttumisesta on aina aika ajoin ollut keskustelua erilaisissa yhteyksissä. Opinnäytetyöni kautta minulle tuli mahdollisuus lähteä tutkimusmatkalle, jolle minun ei onnekseni tarvinnut lähteä yksin. Toivoin opinnäytetyöhöni liittyvän toiminnan lähtevän liikkeelle innostuneesti ja antavan uusia välineitä oppilaskotien hoitajille oman työnsä kehittämiseksi ja myös ammatti-identiteetin kehittymiseksi. Opinnäytetyöni toimii mielestäni jonkinlaisena avauspuheenvuorona oppilaskotien hoitajien oman työn kehittämiseen yhteistoiminnallisina menetelmin.

Yhteisöllisyys sinänsä sen kaikkine erilaisine ulottuvuuksineen on mielenkiintoinen mutta myös varsin laaja-alainen aihe.

Yhteisöllisyys on aineetonta pääomaa, joka voi muuttua aineelliseksi pääomaksi, konkretiaksi. Tämä on mahdollista yhteisöllisyyden positiivisten vaikutusten ansiosta: terveys, hyvinvointi, oppiminen ja tuloksellisuus lisääntyvät. Yhteisöllisyys edellyttää erilaisuuden hyväksymistä; sen avulla saadaan uusia näkökulmia organisaation toiminnasta. Tällöin tarvitaan dialogia, vuorovaikutusta ja kaikkien osallistumista, jotta jokainen uskaltaa kertoa omista kokemuksistaan. Näin on mahdollista oppia kokemuksista ja parantaa jatkuvasti suoritusta (Tampereen yliopisto 2007).

Työyhteisö koostuu yksilöistä, joilla kaikilla on oma historiansa, arvonsa, motivaatiotekijänsä sekä muun muuassa yksilölliset työtavat ja fyysinen suorituskky. Mielestäni juuri työntekijöiden yksilöllisyys tekee opinnäytetyöhöni liittyvästä prosessista mielenkiintoisen, antoisan mutta myös haastavan. Tutkimusmenetelmäni valintaan vaikutti luontevasti tutkimuskohde ja yhteistoiminnallisen menetelmän käytön ja hyödyntämisen mahdollisuus.

Opinnäytetyöni työstämisen matka on sisältänyt monia kaarteita. Esivalmisteluni alkoivat aiheen sopimisella ja tämän jälkeen sopimuksen solmimisella tilaajan kanssa jo joulukuussa 2009. Tämän jälkeen opinnäytetyöni työelämäohjaajan kanssa käydyt keskustelut lähtivät viitoittamaan suunnitelmiani sisältöä, menetelmän, toimintatapojen ja kohderyhmän valintaa. Opinnäytetyöni toiminnallinen osa käsitti yhteensä kolme tapaamista keväällä 2010 oppilaskoti Aallokon hoitohenkilökunnan kanssa. Näiden tapaamisten aikana tavoitteena oli kartoittaa yhteisöllisyyteen ja tähän vaikuttavien työyhteisön toimivuuteen liittyviä tekijöitä sekä näiden merkityksellisyyden astetta yhteistoiminnallisin menetelmin. Työskentely osoittautui antoisaksi ja olen prosessiin pääosin tyytyväinen. Tämän myötä olen tutustunut oppilaskodin arkeen syvemmin ja laaja-alaisemmin. Toivon, että opinnäytetyöni kautta yhdessä löytämämme ”arvojuvat” lähtevät kasvamaan ja kehittymään hyödyksi työyhteisön työn jatkokehittämiselle, työyhteisön hyvinvoinnille ja tulevaisuuden yhteisöllisyydelle Ruskeasuon koulun oppilaskodeissa.

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

2.1 Ruskeasuon koulu

Koulun toiminta on saanut alkunsa raajarikkoisten koulusäätiön toimesta. Invalidisäätiötä perustettaessa Raajarikkoisten Auttamisyhdistys oli harkinnut oman toimintansa lakkauttamista ja säätiön omaisuuden luovuttamista Invalidisäätiölle. Kun näytti kuitenkin siltä, ettei Invalidisäätiö ollut kiinnostunut pohjakoulutuksen järjestämisestä raajarikoille lapsille, Auttamisyhdistys päätti jatkaa toimintaansa painopisteen siirtyessä samalla voimakkaammin opetukseen elämänhallinnallisten taitojen lisäksi. Vuosikokouksessa maaliskuussa 1948 päätettiin perustaa säätiö nimeltä Raajarikkojen koulusäätiö - Skolstiftelsen för vanföra - ja vuonna 1952 koulu muutti vastavalmistuneisiin tiloihin Ruskeasuolle. Erityiskoulu Raajarikkojen koulusäätiön koulusta tuli 1.10.1967 lukien (Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö 2010).

Nykyinen Ruskeasuon koulu eli "Ruskis" on valtion erityiskoulu. Koulu järjestää liikuntavammaisille lapsille ja nuorille opetusta sekä oppimisvalmiuksia tukevaa kuntoutusta kaikilla luokka-asteilla. Ruskeasuon kouluun voi hakeutua eri luokka-asteille aina esikoulusta lisäopetukseen ja koulusta voi myös



(kuva: www.ruskis.fi)

siirtyä joustavasti kotikunnan peruskouluun, jos opetus on mahdollista järjestää kotikunnassa. Ruskis järjestää muualla opiskeleville oppivelvollisuusikäisille opiskelun tukemiseksi jaksollista opetusta ja kuntoutusta (Ruskeasuon koulun kotisivut 2010).

Ruskeasuon koulun fyysisessä ympäristössä on huomioitu sen *esteettömyys*. Esteetön oppimis- ja toimintaympäristö käsittää toimintaa mahdollistavan fyysisen ympäristön, tarvittavan apuvälineistön sekä osaavan, ammattitaitoisen henkilökunnan, jota vammaisen oppilas tarvitsee ja saa oppimisen ja arjenhallinnan taitojen harjoittelun tueksi. Esteetön kulkeminen ja siirtyminen luovat mahdollisuuden muun muuassa itsenäiseen liikkumiseen, erilaisiin siirtymätilanteisiin sekä vuorovaikutukseen ympäristön kanssa.

Ruskeasuon koulun toimintaa ohjaa perusopetuslaki ja asetus sekä vammaisuutta koskeva terveydenhuollon ja sosiaalitoimen lainsäädäntö. Koululla on myös opetusministeriön antama järjestämispäätös. Toiminnan keskeisin arvo on ihmisyyys ja ihmisarvon loukkaamattomuus. Yksilöllisyys, yhteisöllisyys ja yksityisyys ovat Ruskeasuon toiminnan yhteisesti valitut arvot, jotka ovat läsnä jokapäiväisessä työssä ohjaten työntekijöiden toimintatapojen valintaa (Ruskeasuon koulun auditointiraportti 2007, 10).

Yksilöllisyys:

- on erilaisuuden ymmärtämistä, hyväksymistä ja oppilaan autonomisen päätäntävällän kunnioittamista häntä koskevia päätöksiä tehtäessä. Jokaiselle on oikeus mielipiteeseen, oikeuteen tulla kuulluksi, osallisuuteen ja vaikuttamiseen.

Yhteisöllisyys:

- on yhteisesti sovittujen sääntöjen noudattamista, yhteistyötä yhteisen hyväksi.

Yksityisyys:

- on salassapitovelvollisuuden noudattamista työntekijöiltä, yksilön intymiteettiyden kunnioittamista.

(Ruskeasuon koulun auditointiraportti 2007, 11)

Ruskeasuon koulun toiminta-ajatuksena on tarjota liikuntavammaisille, monivammaisille ja pitkäaikaissairaille oppilaille mahdollisuus kehittää tiedollisia, taidollisia ja sosiaalisia valmiuksiaan niin, että jokaiselle oppilaalle kehittyisi mahdollisimman laaja-alaiset taidot ja kyvyt oman elämänhallinnan ylläpitämiseksi sekä oman paikkansa löytämiseksi yhteiskunnan osallistuvana ja kuulluksi tulevana jäsenenä. Opetusta voidaan rakentaa kullekin oppilaalle yksilöllisten tarpeiden mukaan niin, että tästä syntyisi mahdollisimman hyvin käytettävissä oleva hyöty oppilaan kokonaisvaltaista oppimista, kuntoutusta ja tulevaisuutta varten tarvittavien taitojen harjoittelua varten. Ruskeasuon koulu toimii myös osaamis- ja kehittämiskeskuksena, joka tarjoaa maksullisia ohjaustoimintapalveluja liikuntavammaisille ja pitkäaikaissairaille lapsille ja nuorille sekä tämän lisäksi opetus- ja kuntoutushenkilöstölle.



Ruskeasuon koulu on mukana valtion yleissivistävien erityiskoulujen yhteishanke Valterissa, jossa kehitellään virtuaalisia ohjaus- ja tukipalveluja erityistä tukea tarvitseville oppilaille ja heidän vanhemmilleen, ammattihenkilöille sekä eri sidosryhmille. Virtuaalisia palvelumuotoja ovat mm. videoneuvottelut, verkkokurssit, verkko-oppimateriaalit sekä asiantuntijapalvelut (Ruskeasuon koulun kotisivut 2010).

2.2 Yhteistoiminnallinen kehittäminen oppivassa organisaatiossa

Oppivalla organisaatiolla, jota Ruskeasuon koulu myös edustaa, on kyky muuttaa ja uudistaa toimintaansa ympäristön vaatimusten mukaisesti. Oppimisen tulisi tapahtua hyvin kiinteässä yhteydessä oppijan jokapäiväiseen toimintaan sekä työntekijän oppimisympäristöön. Oppivan organisaation mallissa korostetaan kehittymisen ja kehittämisen olevan oppimisprosessia, jossa työntekijä saa valmiuksia itseohjautuvuuteen ja kehittymiseen (Sarala & Sarala 2001, 53 – 54) Organisaatiossa rohkaistaan ja sallitaan yhteistoiminnallinen tavoitteiden muodostus ja ihmiset oppivat yhdessä. Organisaatiossa kehitetään kykyä vaikuttaa tulevaisuuteen eikä keskityä vain säilymiseen tai sopeutuvaan oppimiseen, joka ei rajoitu siihen, että reagoidaan

ulkoisiin muutoksiin vaan muutosta halutaan tapahtuvan sisältäpäin. Organisaatio voi silti muuttaa paitsi itseään myös osaltaan sitä ympäristöä, jossa se toimii.

Oppivan organisaation toimintamallissa tapahtuvan työnjaon ja toiminnan taustalla on luonnollisesti tietoinen pyrkimys edistää henkilöstön osaamista ja hyvinvointia. Oppimaan oppimisen ja moniosaamisen taidot korostuvat sekä oman henkilöstön kehittämisessä että ulkopuolisille tarjottavissa osaamisen kehittämispalveluissa. Oppimisen ja työn näkökulmat pyritään yhdistämään. Keskeinen haaste on, miten osaamista levitetään joustavasti sekä omassa yhteisössä että asiakkaiden parissa. Henkilökohtainen vahvuus, reflektiivisyys, jaettu visio eli tulevaisuuskuva, tiimioppiminen ja systeemiajattelu ovat oppivan organisaation keskeisiä piirteitä (Sarala & Sarala 1996, 41).

Hyvällä yhteistoiminnalla ja ottamalla henkilöstö mukaan päätösten valmisteluun, parannetaan vaikutusmahdollisuuksia, työntekijän työelämän laatua ja organisaation tuloksellisuutta. Opinnäytetyöni tavoitteisiin kuuluu osallistaa ja innostaa henkilökuntaa oman työnsä kehittämiseen sekä avata mahdollisuuksia vaikuttamiseen ja kuulluksi tulemiseen. Yhteistoiminnalliset menetelmät puolestaan tukevat tätä kehittämistyötä sillä yhteinen tekeminen ja jakaminen luo tunnetta yhteisestä tavoitteista ja päämääristä.

2.3 Oppilaskoti Aallokko

Oppilaskoti Aallokko on yksi Ruskeasuon kolmesta oppilaskodista. Tässä oppilaskodissa asuu vakituiseen yhdeksän oppilasta koko viikon pitkän kotimatkan takia. Tämän lisäksi oppilaskoti Aallokossa asuu myös osa-aikaisia asukkaita esimerkiksi oppilaan itsenäisyyden tukemisen tai perheen jaksamisen takia. Oppilaat ovat cp-vammaisia, liikuntavammaisia tai muilla tavoin pitkäaikaissairaita lapsia ja nuoria. Monet kyseisistä oppilaista ovat asuneet oppilaskodissa jo muutaman vuoden ajan.

Oppilaskodeissa yöpyy myös tilapäisen opetuksen ja kuntoutuksen sekä selvittelyjaksolla olevia oppilaita. Selvittelyjaksojen tarkoituksena on kartoittaa Ruskeasuon kouluun mahdollisesti siirtyvän tulevan oppilaan tarpeet, kyvyt, mahdollisuudet, koulumme antama tuen ja opetuksen tarve ja riittävyys

mahdollista koulun vaihtoa varten. Selvittelyjaksojen toiminta on osa koulussamme toimivaa ohjaustoimintapalveluja.

Aallokossa työskentelee kuusi hoitajaa kahdessa vuorossa, kolme aamuvuorossa sekä toiset kolme iltavuorossa. Tämän lisäksi oppilaskodilla on joka ilta käytettävissään yksi ilta-avuna työskentelevä hoitaja sekä lisäksi ainoastaan yövuoroa tekevä yöhoitaja. Aamu- ja iltavuorot vaihtuvat yleensä pääsääntöisesti kahden työpäivän jälkeen ja perjantaisin kaikkien oppilaskotien hoitajilla on aamuvuoro sillä oppilaat lähtevät viikonlopuiksi kotiin.

Aallokon hoitohenkilöstö on koulutukseltaan pääsääntöisesti joko lähihoitajia tai vanhemman tutkinnon suorittaneita lastenhoitajia. Osa Aallokon hoitajista on työskennellyt Ruskeasuon koululla jo yli kaksikymmentä vuotta kun taas toisilla virkavuosia on takanaan vasta muutama ja näin ollen kokemusta myös muista työyhteisöistä.

Aallokko on fyysiseltä ympäristöltään melko uusi sillä Ruskeasuon koulun laajennusosa valmistui elokuussa 2002. Tässä rakennuksen uudessa osassa sijaitsevat nykyään kaikki oppilaskodit. Tilat ovat lähtökohtaisesti suunniteltu liikuntarajoitteisia käyttäjiä huomioiden. Huoneet ja wc-tilat ovat tilavia, oleskelutilaa on oppilaskodin kummassakin päätytilassa ja oppilaskoteihin pääsee sujuvasti kahdella hissillä. Henkilökunnalla on oma sosiaalitila. Kuitenkin, esimerkiksi keittiötilat tuntuvat olevan oppilaskotien hoitajien antaman palautteen perusteella ajoittaisesti liian ahtaat oppilaiden tarpeita ja työn sujuvuuden kannalta ajatellen sillä oppilailla on käytössään muun muassa tilaa vieviä manuaali- ja sähköpyörätuoleja tai muita liikkumisen apuvälineitä. Oppilaskoti Aallokko tarjoaa kouluviikkojen aikana sisäoppilaille hoidon, viihtyisän ja kodinomaisen asuinympäristön sekä turvalliset aikuissuhteet.

2.4 Moniammatillinen tiimi- ja solutyö Ruskiksen työmenetelmänä

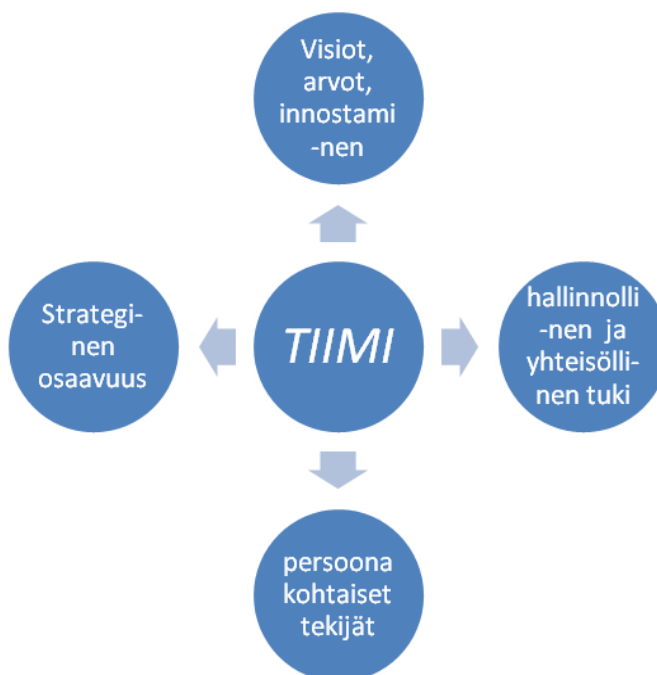
Tiimi muodostuu ryhmästä työntekijöitä, jotka itseohjautuvasti, yhteisvastuullisesti ja tiiviissä yhteistyössä suorittavat tiettyjä työkokonaisuuksia ja tiimin jäsenten ammatillista erityisosaamista hyödyntäen pyrkivät yhteisiin arvopäämääriin ja tavoitteisiin yhteisesti sovittujen pelisääntöjen puitteissa. Tiimi toimii työvälineenä, jonka avulla työtehtävät jäsentyvät ja se yhtenäistää

sekä yksilön että organisaation toimintaa. Jokaisen työntekijän velvollisuus on tuoda tiimin jäsenten tietoisuuteen tekemiään havaintoja oppilaista ja tiimin toiminnasta yleensäkin yhteiseksi työvälineeksi kehittämiseen sekä työn ja toiminnan suunnittelemiseen. Jotta yhteisiä pelisääntöjä toiminnasta voidaan luoda, on kaikkien tiimin jäsenten saatava riittävän tarpeellinen ja yhteneväinen asiatieto oppilaisiin tai muuhun talon toimintaan liittyviin asioihin.

Ruskiksella työskennellään moniammatillisissa tiimeissä, jossa erilaiset tavat hahmottaa ja tulkita havaintoja oppilaista tuovat lisänäkökulmia ja tietoa eri aloilta. Tavoitteena moniammatillisella tiimillä on luoda havaintojen perusteella ja keskustelemalla yhtenäistä näkemystä oppilaiden tarpeista, tavoitteista ja käytettävistä toimintatavoista kussakin tilanteessa. Aina tämä ei ole aivan yksinkertaista, sillä tiimityö on elävä ja muuttuva prosessi, jossa henkilöt ja tilanteet vaihtuvat. Ruskeasuon koulun ydintiimeihin kuuluu opettaja/opettajia, hoitajia, fysio-, puhe- ja toimintaterapeutteja, sairaanhoitaja/terveydenhoitaja sekä sosiaalityöntekijä ja kuntoutusohjaaja. Tiimeihin osallistuu usein myös psykologi, ohjaustoiminnan työntekijä, näönkäytön ohjaaja, Aac-työntekijä (= puhetta ja kommunikointia tukeva erityistyöntekijä) ja/tai muita tarvittavia asiantuntijoita tarpeiden mukaan.

Tiimin tehtävä on toisaalta noudattaa koulumme arvoja, luoda arjen visioita, innostaa tiimin jäseniä yhteisölliseen toimintaan kohti yhteisiä tavoitteita, päämääriä ja ymmärrystä sekä hyödyntää tiimin jäsenien monipuolista ammatillista osaamista tarkoituksenmukaisella tavalla oppilaidemme parhaaksi. Kuitenkin kuten mihin tahansa tiimin toimintaan, niin myös Ruskiksella siihen vaikuttavat osaltaan monenmuotoiset erilaiset muuttuvat tekijät.

Esimerkiksi se, että tiimien henkilökunta vaihtuu kahden – kolmen vuoden välein asettaa omat haasteensa tiimien toiminnalle ja niiden yhteisöllisyydelle. Uuden tiimin työn aloitus vaatii oman aikansa työtapojen, tavoitteiden ja yhteisen ymmärryksen muodostamiseen. Toiminnan alussa jokainen työntekijä hakee omaa rooliaan ja paikaansa tiimiyhteisössä ja käsitykset oppilaista saattavat vaihdella hyvinkin merkittävästi. Tiimin työhön on ainakin vaikuttamassa seuraavassa kaaviossa esitettyjä tekijöitä:



(kaavio mukaellen luento Markku Leskinen, 2.10. 2010)

Jos huomioi sellaisen seikan, että oppilaskodin hoitajilla on oikeastaan kaksi tiimiä, toinen koulun puolella ja toinen oppilaskodissa, on tiimityön sujuvuus, viestintä ja mahdollisuus osallistua tiimikokouksiin työssä jaksamisen ja tiedon saannin kannalta ensiarvoisen merkittävää. Myös viestintä oppilaskotien ja koulun tiimien välillä on tärkeää työn sujuvuuden kannalta. Haastavaa oppilaskodin hoitajille on luultavasti luoda jonkinlainen kokonaiskuva oman työn profiilista kun koulun ja oppilaskodin työn tavoitteet ja toimintatavat eroavat kuitenkin jonkinasteisesti toisistaan ja silti työtä tehdään paljolti samojen oppilaiden kanssa.

Solutyöskentely puolestaan tarkoittaa sitä, että pääsääntöisesti kaksi tai kolme luokkaa muodostavat yhdessä niin kutsutun solun, joiden tarkoituksena on tehdä yhteistyötä niin, että oppilaille voidaan luoda mahdollisimman suotuisa oppimisympäristö ja oppimista tukevat ryhmät oppilaiden tarpeiden, tavoitteiden ja taitojen mukaisesti. Solutyöskentely mahdollistaa samalla sen, että useampi lapsen kanssa työskentelevä hoitaja on tietoinen oppilaiden erilaisista hoitoon ja ohjaukseen liittyvistä tekijöistä, jolloin hoitotyön sujuvuus ei olisi kovin haavoittuvaista esimerkiksi mahdollisten erilaisten poissaolojen aikana.

3 KESKEISET KÄSITTEET

Työni keskeisimpiä käsitteitä on yhteisöllisyys, osallisuus ja osallistaminen, työyhteisön hyvinvointi ja ilmapiiri. Nämä linkittyvät työyhteisön toiminnassa toisiinsa lomittain ja vuorotellen joko luoden positiivista tai negatiivista vaikuttavuutta.

Kuinka sitten rakentuu positiivisesti etenevä looginen toiminnallinen ketju, jossa yksilöllä on tai hänelle syntyy motivaatio osallistua eri toimintoihin samalla osallistaen ja voimaannuttaen sekä itseään että yhteisön muita jäseniä? Ketjussa on vaikuttamassa monet toisistaan riippuvaiset ja riippumattomat tekijät. Jokaisella yhteisön jäsenellä on sekä omia yksilöllisiä että yhteisön yhteisiä tavoitteita ja päämääriä oman ja yhteisen toiminnan suhteen.

3.1 Yhteisöllisyys

Ruskeasuon koulun yhteisöllisyyden juuret ovat mielestäni sen arvoissa jo siitä lähtien, kun koulun toiminta alkoi aikoinaan vapaaehtois pohjalta. Nämä syntyneet arvot ohjaavat koulun jokapäiväistä toimintaa. ”Lisähyösteen” yhteisöllisyydelle antaa koulumme pedagoginen linja, konduktiivinen opetus, joka painottaa yksilöä yhteisössä ja taas toisaalta ryhmän vaikutusta yksilön ryhmäytymiselle ja oppimiselle.

Ihminen on sosiaalinen olento, ”laumaeläin”, joka on elinikänsä aikana monen eri kehityskauden aikana ja monissa eri yhteyksissä riippuvainen toisista ihmisistä. Ihmisyyteen kuuluu luontainen halu ryhmään tai yhteisöön kuulumisesta sekä yksityis- että työelämässä. Yksilön itsetunnon muodostumiselle sekä ammatti-identiteetin kehitykselle yhteisöön kuulumisella on siten tärkeä merkitys (Rauramo 2004, 122). Sosiaalisessa vuorovaikutuksessa työntekijä kykenee peilaamaan omaa käyttäytymistään suhteessa omaansa. Millaisia reaktioita oma käytös aiheuttaa yhteisön muissa jäsenissä? Mitä ja miten yhteisön muut jäsenet viestivät takaisin? Mitä uutta voin oppia muilta ihmisiltä? Sosiaalinen vuorovaikutus on yksi ihmisen

persoonan kehittymisen ja samaten ammatti-identiteetin kehittymisen tärkeimmistä tekijöistä.

Positiivinen yhteisöllisyys muodostaa tunteen yhteenkuuluvuudesta, osalliseksi ja kuulluksi tulemisesta. Yksilö kokee yhteisöllisyyttä osallistuessaan ja kuuluessaan suurempaan ryhmään, yhteisöön. Yhteisöllisyys on toisista välittämistä ja huolehtimista, samojen arvojen jakamista ja samanlaisia kiinnostuksen kohteita. Yhteisöllisyys on ryhmän kehittyvä ominaisuus ja ryhmän tavoitteena on kasvattaa yhteistä tietoisuutta vuorovaikutuksen avulla kun tämä pyrkii toiminnallaan yhteisiin tavoitteisiin (Raina & Haapaniemi 2007, 34).

Jos ajattelen Ruskeasuon koulun yhteisöllisyyttä, niin yhteisöllisyyttä toteutuu ehkäpä enemmän tiimeissä. Johtuen tiimityön osuudesta työssämme, saattaa tämä mielestäni toisaalta jopa hiukan ohentaa talon yhteistä yhteisöllisyyttä ja me-henkeä. Tiimityön intensiivisyys saattaa kapeuttaa muiden kanssa tehtävää työtä ja myös muuta ristikkäistä kanssakäymistä henkilöstön välillä. Työpäivät kuluvat oman tiimin jäsenten ja oppilaiden kanssa, mutta muiden toiminnasta ei paljolti ole tarkempaa tietoa.

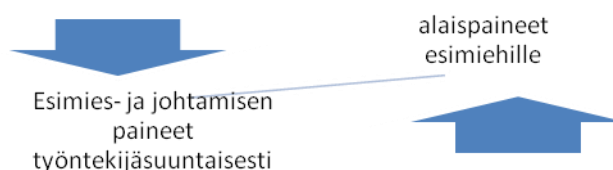
Jokainen yhteisö vaikuttaa jäseniinsä. Se vaikuttaa eri tavoin ja erilaisella voimalla sen mukaan, miten voimakkaasti yksilö kokee siteensä ja sitoutumisensa yhteisöön. Myös niin sanottu sosiaalinen paine vaikuttaa yksilön toimintaan, sillä yksilö toimii usein yhteisössä hyvin eri tavalla kuin yksityisyydessä. Jokaisen yhteisön jäsen muodostaa mielessään kuvan yhteisön muiden jäsenten odotuksista ja usein yksilö myös välttää näiden odotusten rikkomista. Yhteisöissä esiintyy siten siis mukautumista ja ajattelun yhdenmukaisuutta. Yhteisöjen ilmapiirin vapaudessa ja ahtaudessa on paljon eroja riippuen sen valtasuhteista, johtajuudesta, yhteisön normeista ja suhtautumisesta erilaisuuteen (Tomperi & Niemelä 2003, 29). Joissakin tilanteissa yhteisöllisyys saattaa johtaa yksilönvapautta rajoittavaan tai jopa riistävään toimintaan. Esimerkiksi työn määrittelemät säädökset ja piintyneet toimintatavat saattavat olla yhteisöllistä toimintaa, jossa yksilön mahdollisuus kehittymiseen ja toimintaan saattaa hankaloitua tai jopa estyä.

Yhteisöllisyyden edistämistä tukevaa vuoropuhelua käydään Ruskeasuon koululla mutta ongelmana kokisin, että ammattiryhmät eivät kaikilla tasoilla tiedä toistensa työstä ja sen tavoitteista, hyvistä käytännöistä ja asiantuntijuudesta. Tiimeissä ammattiryhmien välisessä vuoropuhelussa on vaihtelua ja osa keskustelusta jää persoonakohtaiselle tasolle. Osasyynä tähän näkisin tilanteiden nopeasykliset muutokset, henkilöstön vaihtuvuuden ja myös henkilöstön jonkinasteisen hierarkisuuden. Työyhteisön perustehtävät, arvot, strategiat, periaatteet ja pedagoginen toimintamalli edustavat yhteisötason yhteisöllisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Kuitenkin tuntuu siltä, että tiimit työskentelevät melko irrallaan toisistaan ja olen useasti pohtinut sitä, tulisiko tiimien välistä vuoropuhelua lisätä arvokeskustelun ja strategian kehittämistoiminnan tueksi?

Olen myös pohtinut uusien työntekijöiden kiinnittymistä tiimityöhön ja Ruskeasuon koulun organisaatioon. Kiireisen työtahdin ja monien arjen muutosten keskellä uuden työntekijän saattaa olla vaikeata tuntea osallisuutta, yhteisöllisyyttä ja tasa-arvoisuutta etenkin jos lisäksi vammaistyöstä ei ole vankkaa kokemusta.

Työyhteisöön vaikuttavat lisäksi organisaation vertikaaliset ja horisontaaliset paineet.

Vertikaaliset eli pystysuunnassa muodostuvat paineet ovat johtamisjärjestelmään ja rakenteisiin, esimiestyöhön, valtasuhteisiin, vastuukysymyksiin, vaikutusmahdollisuuksiin ja tiedonkulkuun liittyviä tekijöitä.



(Kaavio mukaeltu Syvänen & Erätuli & Kokkonen & Nederström & Strömberg 2008, 25).

Vertikaalisessa yhteistoiminnassa muodostuu paineita sekä ylhäältä alas että alhaalta ylös. Vertikaalisessa yhteistoiminnassa on siten keskeistä esimiehen ja työntekijöiden vuorovaikutuksen toimivuus. Hyvällä ja ammatillisella

esimiestyöllä on mahdollista luoda työpaikoille sitoutuva henkilökunta, innokkuus ja hyvä työilmapiiri (mt., 25).

Horisontaaliset eli vaakasuorassa muodostuvat paineet ovat puolestaan eritasoisten, erikokoisten ja eri perusteilla syntyneiden sekä virallisesti että epävirallisesti syntyneiden ryhmien toisilleen kohdentamattomat paineet ja odotukset. Näitä voidaan kutsua myös työpaikassa tapahtuvaksi ihmisten väliseksi vuorovaikutukseksi ja yhteistoiminnaksi, johon myös esimiehet osallistuvat (mt., 25).

Näistä molemmista suunnista muodostuvat paineet aiheuttavat työpaikkojen ihmisille sekä myönteistä että kielteistä ulkoista ja sisäistä painetta, jotka vaihtelevat työyhteisön kokonaisvaltaisen tilanteen, olemassaolevien ja muuttuvien tilanteiden mukaan. Muuttuvien tekijöiden kuten esimerkiksi resurssien muuttuessa tai työtehtävien lisääntyessä myös vuoropuhelu ja yhteistoiminnan luonne muuttuu. Näin myös Ruskeasuon koululla.

3.2 Osallisuus ja osallistaminen

Motivoituessaan yksilö osallistuu mielellään toimintaan ja samalla hänestä tulee osallinen toimintaan. Joskus tosin saattaa joutua osallistumaan toimintaan myös pakotetusti, vaikka tämä ei aina kiinnostaisikaan.

Osallisuudessa keskeisintä mielestäni on, että tulee hyväksytyksi omana itsenä suurempaan yhteisöön. Osallisuus tarkoittaa myös sitä, että yksilö tuntee voivansa vaikuttaa yhteisössä ja hänelle syntyy halu kuulua yhteisöön. Jotta osallisuus voi toteutua, tulee yhteisön rakenteiden tukea tätä. Tällä tarkoitan toiminnan ja vuoropuhelun avoimuutta organisaatiossa. Yhteinen jakaminen, toimiva vuoropuhelu, arvostava ja kannustava ilmapiiri, erilaisuutta kunnioittava ja hyväksyvä sekä vaikuttamisen mahdollisuuksia tarjoava yhteisö edistää halukkuutta osallisuuteen.

Ruskeasuon koululla osallisuus toteutuu paljon tiimeissä ja oman ammattiryhmän keskuudessa. Osallisuus riippuu kuitenkin paljon henkilön persoonatekijöistä. Toinen kysymys sitten on, mikä katsotaan osallisuudeksi? Osallisuus ei tarkoita liian suurta aktiivisuutta puheenvuorojen tai töiden haltuunotossa vaan vastavuoroisuutta tiimin jäsenten välillä. Erilaisten roolien

hyväksyminen kuuluu osana osallisuuteen. Olla osallinen tarkoittaa mielestäni sitä, että suo myös muille saman mahdollisuuden kuin itselleen haluaa.

Lisäksi on tärkeää, että valitut toimintatavat ovat osallistavia ja selkeitä, jota tiimityö ja yhteistoiminnalliset menetelmät parhaimmillaan edustavat. Koulutus ja työnohjaus tukevat osallisuutta ammattitaidon kehittämisen ja yhteisen jakamisen muodossa.

Tärkeätä on, että toimintatavoista ja säännöistä sovitaan yhdessä ja näistä pidetään kiinni. Lisäksi työyhteisössä valittavat kehittämismetodit tulisi valita kehitettävän kohteen mukaisesti sillä mielestäni yksilö sitoutuu toimintaan silloin, kun kokee sen tarkoituksenmukaiseksi. Kehittämisen kohteen toivoisi tulevan perustelluksi joko ratkaisuyrityksenä erilaisiin epäkohtiin ja ongelmiin tai vastausyrityksenä tuleviin haasteisiin. Silti yhteys perustyn ongelmiin tuntuu joskus puuttuvan. Usein erilaisille hankkeilla pyritään saamaan aikaan kokeiluna jotakin sellaista, joka voitaisiin siirtää toimintamalliksi myös muualle tai jopa yleistää laajemminkin käytettäväksi. Kuitenkaan mikään uusi malli ei luultavimmin siirry toiseen toimintaympäristöön ilman kokeilua ja pieniä muutoksia sillä olosuhteet ympäristöissä eivät koskaan ole täysin yhtenevät.

Osallisuutta tukeviin organisaatorakenteisiin kuuluu täten avoimuutta, avointa ja tasavertaista vuoropuhelua, vaikuttamisen ja arvioinnin mahdollisuutta, mahdollisuus kehittää osaamistaan ja käyttää myös muita hyödyllisiä yksilöllisiä taitoja sekä esimerkiksi kaikenlaisen koulutuksen tukeminen.

Osallistuakseen toimintaan tulee tämän olla yksilölle mielekästä. Kukaan tuskin jaksaa osallistua ainakaan kovin pitkäksi aikaa toimintaan, joka ei tuota jonkinasteita tyydytystä itselle. Aktiviteettien aiheiden tulisi koskettaa ihmisten jokapäiväistä elämää, opiskelua tai työtä, jolloin ne kiinnostavat ihmisiä ja saavat ihmiset innostumaan (Kurki 2000, 138). Yksilöillä on hyvinkin eriasteisia henkilökohtaisia tavoitteita, jotka säätelevät kunkin osallistumisen intensiivisyyttä. Ruskeasuon koululla osallistumiseen vaikuttaa monilta osin halu tehdä laadukasta työtä, josta työntekijä tuntee saavansa tyydytystä sekä halusta toimia osana suurempaa kokonaisuutta, tiimiä. Oppilaat ovat tässä myös tärkeässä roolissa. Mallittamalla itse osallistumista toivomme samalla, että tarkoitettu malli välittyisi oppilaillemme ja rohkaisisi heitä samalla

osallistumaan tai herättelemään halun olla osallinen elinympäristönsä ryhmissä ja yhteisöissä.

Osallistamisen kautta ihminen halutaan saada osallistumaan toimintaan mukaan. Osallistamiseen kuuluu mielestäni vuorovaikutusta, vaihtoehtojen tarjoamista sekä sisällöllisesti että toiminnallisesti. Osallistamiseen linkittyy usein vahvasti motivoiminen ja tukeminen. Osallistamiseen puolestaan kytkeytyy läheisesti innostamisen ja herkistämisen käsitteet. Herkistämisen tavoitteena on herätellä ihmisiä tietoisuuteen ja haluun saada itselleen merkityksellisistä asioista tarkempaa tietoa, jolloin prosessin kehittyessä päämääränä on, että yksilö löytäisi informaation avulla paikkansa ympäröivässä maailmassa ja tuntisi itsensä merkitykselliseksi (mt., 133).

Osallistumiseen vaikuttaa esimerkiksi ihmisen luontaiset temperamenttitekijät, elämäkokemus ja entiset kokemukset omasta osallistumisesta. Näin ollen osallistuminen näyttäytyy monin eri tavoin ja osallistujilla on myös monenlaisia rooleja osallistumisprosesseissa. Osallistuessaan joku saattaa olla kovin aktiivinen ja toiminnallinen, toiselle osallistuminen on sitä, että on ennemminkin ryhmässä mukana, mutta ei itse välttämättä ole kovinkaan aktiivinen toiminnan suunnittelussa. Liian aktiivinen osallistuja ei anna toisille tilaa toimia, vaan pyrkii ennemminkin hallitsemaan tilanteita tai jopa käyttämään valtaa.

Myös turvallisen ilmapiirin huolehtiminen ja rakentaminen kuuluu osallistamisprosessiin. Esimerkiksi työyhteisön toimintaan osallistuvien tulisi saada tuntoa olevansa turvallisessa ja luottavaisessa ympäristössä ja ilmapiirissä.

Osallisuuteen ja osallistamiseen voi liittää läheisesti myös tunneällyn käsitteen. Se on linkki tunteiden ja järjen välillä ja ohjaa taitojamme, kykyjämme ja persoonallisuuttamme kokonaisvaltaisempaa hyödyntämistä. Tunneäly vaikuttaa siihen, miten kykenemme kohtaamaan erilaisia sisäisiä ja ulkoisia ongelmia tunneinformaatiota hyväksikäyttäen (Rauramo 2004, 166).

Voidaan myös kysyä, kuinka paljon osallistumiseen vaikuttavat yksilön sisäisesti ja ulkoisesti johdattelevat motivaatiotekijät? Ulkoisen motivaation käsitteeseen kuuluu ajatus siitä, että yksilö tekee eri toimintoja ihmisestä

ulkoapäin tulevien yllykkeiden toivossa (Salmela-Aro & Nurmi (toim.) 2002, 109). Silloin ihminen motivoituu esimerkiksi työyhteisön arvostuksen, haastavamman työpaikan, suuremman palkan tai erilaisten bonusten ja hyödykkeiden liikkeelle panemana.

Usein kuitenkin sisäinen motivaatio sitouttaa ihmisen toimintaan. Yksilöllä on itsensä toteuttamisen tarvetta, jolloin hän haluaa suuntautua mielekkääseen toimintaan. Tarve perustuu ihmisen haluun kokeilla, ylittää rajoja, löytää itsestään uusia tai tiedostamattomia kykyjä sekä nauttia oivalluksista, uuden oppimisesta ja yleensä kehittymisestä (Rauramo 2004, 148).

3.3 Työyhteisön työhyvinvointi

Ruskeasuon koulun työyhteisö koostuu monen ammattikunnan edustajasta. Edellä selostetussa moniammatillinen tiimityön osiossa mainittiinkin niistä jo monia, mutta tämän lisäksi keittiöhenkilökunta, siistijät, hallinnon henkilökunta ja autonkuljettajat kuuluvat päivittäiseen toimintaan. Moniammatillinen tiimityö antaa suuntaviivat opetus-, kuntoutus- ja hoitotyölle, mutta työyhteisön toimivuus on kiinni lisäksi muista seikoista kuten esimerkiksi resursseista, viestinnästä, henkilökunnan koulutustasosta ja jokaisen työntekijän persoonakohtaisista tekijöistä.

Hyvä työyhteisö tai työyhteisön hyvä ilmapiiri ei synny itsestään. Työelämän vaatimukset muuttuvat koko ajan, usein ennakoimattomastikin. Muutos lisää työyhteisön toiminnan muutostarpeita, joihin tulisi kyetä vastaamaan. Jotta voimme työntekijöinä vastata muutoksen tuomiin haasteisiin, meidän olisi kyettävä ennakoimaan muutoksia sekä suunnittelemaan parantavia toimia yhdessä (Multanen & Bredenberg & Koskensalmi & Luttio & Pahkin 2004, 6). Työyhteisön jäsenten olisi myös hyvä ymmärtää, että työhön liittyy aina sekä tyydytystä että vähemmän tyydytystä antavia puolia ja tämä kaksijakoisuus koskee myös stressiä. Jonkinasteisen paineen työssään ihminen kokee hyväksi mutta liiallinen ja pitkittynyt stressi ei anna enää potkua työn suorittamiseen (Järvinen 2008, 17). Silloin olisi hyvä tunnistaa omat voimavaransa, pyytää ja myös saada tukea tilanteeseensa.

Kullakin työyhteisöllä on sille ominainen tapa toimia. Yhteisön elämäntapa konkretisoituu ja näyttäytyy vakiintuneissa ja suhteellisen samanlaisina toistuvissa toiminnoissa kuten hoito- ja palaverikäytänteissä. Tapa suorittaa asioita on ankkuroitunut osaksi organisaatiokulttuuria ja välittyy sosiaalisen oppimisen myötä kollektiiviseksi omaisuudeksi. Työyhteisön elämäntapa ja tapa toimia muodostavat kokonaisuuden, jossa vaikuttamassa ovat moninaiset toisiinsa vaikuttavat tekijät, kuten esimerkiksi arvot ja asenteet (Seppänen – Järvelä & Vataja (toim.) 2009, 33).

Tänä päivänä Ruskeasuon koulun, myös oppilaskodin, hoitohenkilökunta elää jatkuvien muutosten parissa. Oppilaskodeissa asuvien oppilaiden vaihtuvat yhä yksilöllisemmät tarpeet, henkilökunnan vaihtuvuus sekä organisaation hallinnolliset muutokset ja sitä kautta työtehtävien lisääntyminen vaikuttavat oppilaskotien hoitajien arjen työhön, aikatauluihin ja jaksamiseen. Oppilaiden hoidollisten erityistarpeiden lisääntyessä perustyön vaatimustaso nousee ja uusien hallinnollisten työtehtävien kuten esimerkiksi oman työajan seurannan tai poissaolojen kirjaamisen myötä uusien asioiden opettelu lisää kiireen tunnetta, lisääntyy näihin myös koulutuksen tarve. Aikapaineen lisääntyessä kiireinen työtahti vaikuttaa sekä työn laatuun että henkilökunnan jaksamiseen, joten mahdollisuus ammatillisen tiedon ja taidon kehittämiseksi ja kehittymiseksi on merkityksellistä hyvän työn tuloksen saavuttamiselle ja laadun ylläpitämiselle. Ruskeasuon koulu järjestää koulutusta ja erilaisiin lisäkoulutuksiin voi itsekkin hakeutua, mutta usein koulutukseen lähtijä kokee lähtemisestään ristiriitaisia tunteita tietäen, että työpisteeseen jäävien työtovereiden työmäärä lisääntyy etenkin, jos samasta pisteestä on lisäksi muita työntekijöitä poissa.

Yksilöiltä saadut tiedot edustavat yksilöitä, mutta niitä voidaan käsitellä siten, että ne yhdessä kuvastavat yhteisön ominaisuuksia. Tätä kutsutaan myös me-hengeksi (Hyyppä 2005,15-17). Mielikuvat me-hengestä taas vaihtelevat katsantokannan mukaan. Se, mitä ajattelen, mitä tunnen, mihin uskon, vaikuttaa siihen mitä sanon tai teen. Työpaikan me-henki perustuu yhteisten tavoitteiden tunnistamiseen, oman työnsä arvostamiseen, työtyytyväisyyteen, ammattiosaamiseen, arvostukseen, kuulluksi tulemiseen, vaikuttamisen mahdollisuuteen ja myös mahdollisiin työajan ulkopuolella oleviin harrastustoimintoihin.

Tästä lähtökohdasta ajatellen myös oppilaskodin työyhteisön käytäntöjä ja toimintaa voidaan parantaa kehittämällä toimintaa, jonka lähtökohtana on ajatus siitä, että ihmiset ja asiat voivat muuttua. Tähän tarvitaan kuitenkin avuksi esimiehen ja johdon tukea. Työyhteisön kehittäminen ei siten ole irrallista toimintaa, vaan se liittyy kiinteästi arkityöhön. Työn kehittämisen tavoitteena on oppia tekemään parannuksia, sitoutua niihin ja arvioida toimintaa (Multanen & Bredenberg & Koskensalmi & Lauttio & Pahkin 2004, 12).

Yksilön sosiaalinen identiteetti kehittyy ja rakentuu vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Työntekijät luovat ammatillista identiteettiään peilaamalla omaa toimintaa muiden toimintaan ja siitä palautteesta, mitä he työyhteisön muilta jäseniltä saavat. Ryhmässä yksilö vertaa itseään muihin ja arvioi omaa rooliaan ja osallistumistaan ryhmän toimintaan sen aktiivisena ja tuloksellisena jäsenenä. Itsetuntemus muovautuu erilaisten kokemusten, palautteen, omien tuntemusten ja oman työn reflektoinnin vuorovaikutuksessa (Paasivaara 2009, 11).

Kun ihminen voi työssään hyvin, hän sitoutuu työhön ja työyhteisön yhteisesti sovittuihin työmenetelmiin ja sääntöihin. Vuorovaikutus, jossa työntekijät antavat ja saavat henkistä, tiedollista, toiminnallista ja aineellista tukea joko ihmisten kesken tai järjestelmän kautta kutsutaan työyhteisön sosiaaliseksi tueksi (mt., 25). Tämä käsittää sekä työtovereiden että johdon sosiaalisen tuen. Jos työyhteisöön muodostuu yhteisöllinen selviytymisjärjestelmä, edistää se työntekijän sosiaalistumista. Silloin työntekijöille kokevat luottavansa siihen, että he voivat saada tukea tilanteissa, joissa sitä tarvitaan.

Omassa työssäni olen huomannut, että työntekijöiden väsymiseen vaikuttaa muun muassa se, että joutuu yksin etsimään ratkaisuja sellaisiin tilanteisiin, jotka eivät oikeastaan kuulu omaan työnkuvaan laisinkaan eikä tukea tämäntyyppiselle päätöksenteolle ole aina mahdollista saada. Tämä vie aikaa ja voimia, jonka johdosta syntyy tunne, että oma varsinainen perustyö kärsii tai ainakin sen laatu heikkenee. Kun syntyy tunne siitä, että työstä täytyy suoriutua siten, että tilanteesta vain selviää jotakuinkin, aiheuttaa se ristiriitaa suhteessa omaan ammatti-identiteettiin ajatteluun laadukkaasta työstä sekä myös ulkopuolelta tuleviin työn vaatimuksiin.

Jotta voi tuntea tyytyväisyyttä omassa työssään, tulee siihen *mielestäni* liittyä ainakin seuraavanlaisia työn tekemistä ja sitoutumista tukevia tekijöitä:

- mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja sen suunnitteluun
- työn sopiva määrä ja sopivan kokoisia haasteita
- työn hallinnan ja aikaansaamisen tunne omassa työssä
- uusien tiedollisten ja taidollisten kykyjen oppiminen ja mahdollisuus niiden hyödyntämiseen omassa työssä
- arvostuksen saaminen työyhteisöltä ja esimieheltä
- aikaa kollegiaaliseen ammatilliseen keskusteluun
- kuulluksi ja hyväksytyksi tuleminen työyhteisössä
- salliva ilmapiiri luovuudelle ja kehittämiselle
- työrauhan antaminen ja erilaisuuden hyväksyminen

Omasta kokemuksesta voisin todeta, että silloin kun suurin osa näistä vaikuttimista jää pitkän ajan kuluessa toteutumatta, sitoutuminen vähenee ja työskentely muuttuu huomaamatta suorittamiseksi.

Joissakin tilanteissa työntekijälle saattaa myös muodostua niin sanottu suhteuttamisharha, jolloin hän ajattelee ympäristön ongelmien johtuvan joko täysin itsestä tai päinvastaisesti ainoastaan muiden toiminnasta. Työntekijä saattaa myös ajatella, että muut työyhteisön jäsenet ajattelevat täysin samoin kuin hän itse. Vähitellen ympäristöstä ja omasta suhteesta tähän muodostuu virheellinen mielikuva, joka puolestaan muodostaa uudenlaista virheellistä toimintamallia jolloin tulevien ongelmien ratkaiseminen voi muodostua entistä vaikeammaksi. (Waris 2001, 38).

Tästä tai muusta syystä johtuvan sosiaalisen osallistumisen vähenemisen synnyttää tilanteita, joissa kehitystä ei ole havaittavissa, siihen ei ole halua tai voimia tai se ei ole muutoin mahdollista. Esimerkkinä esimerkiksi palaverit, joissa enemmistö istuu kokouksen aikana usein hiljaa kun vain muutama, yleensä aina äänessä oleva, osallistuja saattaa esittää mielipiteitä. Kriittisten mielipiteiden ja kehitysideoiden esiintuominen muiden taholta alkaa vasta kokousten päätyttyä ja keskustelua käydään myöhemmin pienemmissä

ryhmissä. Tämä on vähintäänkin harmillista, sillä usein hyviä mielipiteitä on myös niillä työntekijöillä, jotka ovat luonteeltaan hiukan hiljaisempia.

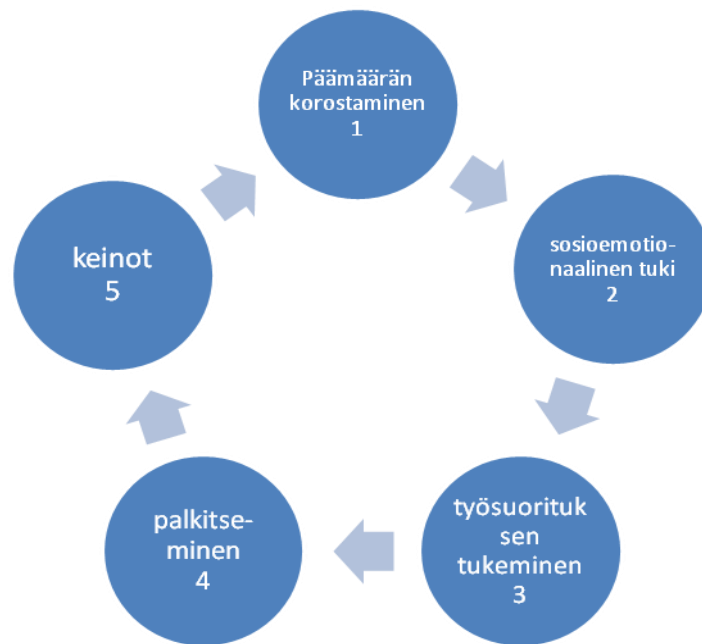
Epäsuotuisen tilanteen jatkuessa työntekijöiden suhtautuminen muuttuu pikkuhiljaa kiinnostuksesta piittaamattomuudeksi. Muodostuu pieniä yhteisöjä, ”kuppikuntia”, jotka eivät välttämättä ole vuorovaikutuksessa keskenään ja joille syntyy omia sisäisiä arvoja. Nämä kuppikunnat alkavat ajan saatossa mieltää näitä omia arvoja ja mielipiteitä oikeina ja oikeutettuina eikä vaihtoehtoisia mielipiteitä tai toimintatapoja oikein haluta ymmärtää tai hyväksyä. Tämänsuuntainen kehitys vahvistaa osaltaan kateutta, levottomuutta ja yhteisöllisyyden murenemista. Kun sitten monien toisistaan erillään toimivien pikkuyhteisöjen tulisi saada yhteinen päätös ja toimintatapa aikaiseksi, voi tämä muodostua melkoiseksi haasteeksi.

3.4 Ilmapiiri

Haluan vielä avata opinnäytetyössäni vielä ilmapiirin käsitettä, sillä se liittyy mielestäni kiinteästi työssä jaksamiseen, työn laatuun ja yhteisöllisyyteen. Ilmapiiriin liitetään erilaisia ominaisuuksia, esimerkiksi lämmin tai kylmä, hyvä tai huono, jännittynyt tai vapautunut ja niin edelleen. Työilmapiirin käsitteelle ei ole helposti löydettävissä yksiselitteistä sisältöä (Nakari 2003, 33). Organisaatioilmapiiri vaikuttaa siinä työskentelevien motivaatioon, käyttäytymiseen ja sitoutumisasteeseen. Ilmapiiri on moniulotteinen, tietyn ytimen sisältävä kooste, joka sisältää tiettyjä ydinulottuvuuksia.

Ilmapiiri on tekijä, jonka muutokset huomaa. Niin kauan kuin työyhteisössä on suotuisa ilmapiiri, työn tekeminen tuntuu tarkoituksenmukaiselta ja motivoivalta. Jos ilmapiiri kuitenkin muuttuu työyhteisön toimivuutta ja yhteisöllisyyttä heikentäväksi, heikentää se työntekijöiden sitoutumista työhön ja työyhteisöön.

Oheisessa kaaviossa nittä tekijöitä, jotka ainakin ovat vaikuttamassa työyhteisön ilmapiirin rakentumiseen.



(Kaavio mukaeltu Nakari 2003, 33 – 38).

1. Missä määrin johto selvittää henkilöstöltä odotettavia tuloksia
 2. Missä määrin työntekijät havaitsevat saavansa tukea henkilökohtaiselle hyvinvoinnille ystävällisellä ja yksilön huomioonottavalla johtamisella
 3. Missä määrin työntekijät huomaavat saavansa tukea toiminnalleen mm. välineiden, materiaalien, palveluiden, resurssien muodossa
 4. Miten ja millä kriteereillä palkitaan eri työsuoritusten perusteella
 5. Missä määrin johto tuo esille menetelmät, joita odotetaan käytettävän
- (mukaeltu Nakari 2003, 33-38)

Työilmapiiri on organisaatioilmapiirin, esimiehen johtamistyylin ja alaisten ilmapiirin muodostama kokonaisuus. Hyvään työilmapiiriin kuuluu muun muassa sellaisia tekijöitä kuin avoimuus, mielipiteiden ilmaisumahdollisuus, keskinäinen luottamus, arvostus, yksilöllisyyden kunnioitus ja vaikuttamisen mahdollisuus omaan työhönsä.

Ilmapiiri syntyy ja muuttuu vuorovaikutuksessa ja siitä muodostuneet havainnot yksilötasolla vaikuttavat käyttäytymiseen. Ilmapiiri heijastaa siten organisaatiokulttuuria, sen arvoja ja normeja (mt., 39).

Ruskeasuon koululla työilmapiiri on sidoksissa pitkälti tiimin ilmapiiriin kun työ on sidoksissa intensiivisesti tiimityöhön. Sen tähden onkin tärkeitä seurata

tiimin toimintaa, kehittää sitä ja että tiimi saa tarpeen mukaan ja tarpeeksi ajoissa työnohjausta tai muita tukitoimia joko oppilaasta johtuviin syihin tai muihin kriisiytyneisiin tiimin tilanteisiin jos omin voimin ei selvitä.

Ihminen on työpaikan tärkein voimavara. Voitaisiin ajatella, että työyhteisö olemme me, mutta minä luon siihen osaltani henkeä. Laatu on yhteinen matka, mutta jokainen on vastuussa itsensä kehittämisestä ja johtamisesta.

Goethe runoili itsensä johtamisesta: ” *Kylvä ajatus, niität sanoja; kylvä sanoja, niität tekoja; kylvä tekoja, niität tapoja; kylvä tapoja, niität luonteen; kylvä luonne, niität kohtalon; kylvä kohtalo, niität elämän*”.

4 TYÖN TOTEUTUS - MENETELMÄ, TYÖTAVAT JA VAIHEET

Työni koostuu opinnäytetyöhön liittyvistä esivalmisteluista, keskusteluista opinnäytetyöni työelämäohjaajan kanssa, kolmesta tapaamisesta keväällä 2010 Ruskeasuon koulussa toimivan oppilaskoti Aallokon hoitohenkilökunnan kanssa, tulosten analysoinneista sekä raportoinnista.

4.1 Aallokon arkea

Työ oppilaskoti Aallokossa on vastuullista, oppilaiden itsenäistä toimintaa ohjaavaa ja tukevaa sekä usein kohtalaisen hektistä. Aamu alkaa oppilaiden herätessä aamuisin pääsääntöisesti seitsemän aikaan koska kouluopetus alkaa kaikilla oppilailla kello kahdeksan. Aamuvuorossa olevien hoitajien lisäksi oppilaskodin aamutyötä auttavat päiväosastolla työskenteleviä hoitajia, sillä ilman kyseistä apua kaikki oppilaat eivät ehtisi kouluun määräaikaan mennessä. Aamutoimien jälkeen oppilaskotien hoitajat siirtyvät luokkatyöskentelyyn työskennellen näissä aina kello 14.30 asti, jolloin heillä on raporttiaika iltavuorolaisten hoitajien kanssa. Iltavuoroon kello 13.00 saapuvat oppilaskotien hoitajat aloittavat työpäivänsä luokkatyöskentelyllä siirtyen myös viimeistään raporttiaikana oppilaskotiin.

Oppilaskodin hoitajan työ on monien tekijöiden summa. Tiimityö, hoitotoimenpiteet, avustaminen, ohjaaminen, lääkehoito, tarvikelaukset, kodinhoidolliset työt, oppilaskodeissa tapahtuva kuntoutus, yhteydenpito perheisiin ja monien oppilaiden välisten ongelmatilanteiden selvittäminen ovat osa oppilaskodin hoitajan työnkuvaa. Koska oppilaskoti rinnastetaan ajatuksellisesti myös tietyllä tasolla kotiin, kuuluu työhön myös esimerkiksi kotitehtävien tekemisessä auttaminen, oppilaiden itsenäisen asioinnin tukeminen mahdollisuuksien mukaan myös talon ulkopuolella. Hoitajien työ sisältää paljon poikkeavia aikataulu- ja työtehtävämuutoksia, satunnaista resurssipulaa, koulutuksia tai joskus myös vaaratilanteita. Usein hoitajat pinnistelevät työssään jaksamisen sietorajoilla. Korvaamattomuus uuvuttaa, jolloin oppilaan kohtaaminen saattaa jäädä ohueksi. Työnteko saattaa kapeutua suorittamisen oravanpyöräksi, jolloin se ei enää tuota tyydytystä suoritetusta työstä.

4.2 Esivalmisteluja ja kohderyhmän valinta

Esivalmisteluihin kuului opinnäytetyön aiheen valinta, sopimuksen solmiminen ja tutkimuspyynnön tekeminen opinnäytetyön tilaajan kanssa ja lisäksi kohderyhmän valinta sekä aikatauluista sopiminen. Tarvittavien materiaalien hankinta sekä aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen tutustuminen kuului luonnollisesti myös tähän työvaiheeseen.

Edellä jo mainitsinkin, että oppilaskoti Aallokkon henkilökunta koostuu sekä pidemmän että lyhyemmän ajan työskennelleistä hoitajista. Kohderyhmäni valintani lähtökohtana oli ajatus, että hoitohenkilökunnan joukossa oli sopivasti sekä sellaisia työntekijöitä, joilla on vankka, pidemmän ajan tieto- ja taitopohja ja kokonaisvaltainen pitkänajan kokemus oppilaskodin ja Ruskeasuon koulun toiminnasta että myös hoitajia, joilla oli kokemusta muista, talon ulkopuolisista työyhteisöistä ja toimintatavoista. Keskusteluissa opinnäytetyöni työelämäohjaaja kannatti ehdotettua oppilaskodin valintaani ja itse asiassa hänellä oli ollut ajatuksena samainen oppilaskoti.

Sovin opinnäytetyöni työelämäohjaajan kanssa oppilaskoti Aallokon hoitohenkilökunnan kanssa tulevista, opinnäytetyöhöni liittyvistä, tapaamisista seuraavasti:

Ensimmäinen tapaaminen: perjantaina 9. 4. 2010 kello 14.30 – 15.30

Toinen tapaaminen: perjantaina 7. 5. 2010 kello 14.30 – 15.30

Kolmas tapaaminen: perjantaina 21.5. 2010 kello 14.30 – 15.30

Tapaamispaikaksi sovimme työelämäohjaajani kanssa Aallokon keittiötilan, joka on rauhallinen, osallistujille mieluinen, kotoinen ja tuttu tila, joka on lisäksi perjantai-iltapäivisin oppilaiden lähdettyä rauhallinen. Sovimme, että tulisin tiedottamaan tulevista tapaamisista sähköpostilla (Liite nro 3) ja tämän lisäksi työelämäohjaajani lupasi ilmoittaa kyseisistä tapaamisista Aallokon omassa raporttikokouksessa.

4.3 Menetelmä ja työtavat

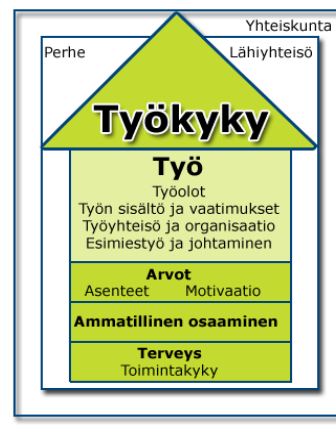
Pohjasin opinnäytetyöni karkeasti mukaeltuna niin sanottuun Kompetenssi-menetelmään, joka edustaa yhteistoiminnallisia menetelmiä. Kompetenssi on väline työyhteisön kehittävään arviointiin. Menetelmän tavoitteena on vahvistaa työntekijöiden yhteistä näkemystä työn tavoitteista ja keinoista niiden saavuttamiselle. Kompetenssin avulla työntekijöiden näkemyksiä voidaan tehdä näkyväksi yhteistä keskustelua ja sen kautta tapahtuvaa oppimista varten. Kompetenssi-sana menetelmän nimessä saattaa hämmentää. Kysymyksessä tässä on pätevyyden kehittämisen lisäksi ajatus *vahvistaa* työyhteisön *kyvykkyyttä* tehtävien hoitamisessa (Seppänen- Järvelä & Vataja (toim.) 2009, 141) vahvistaen tämän avulla myös yhteisöllisyyttä työyhteisössä. Menetelmä sisältää ajatuksen työyhteisön roolista oman toimintansa arvioijana ja kehittäjänä. Tarkoituksena on, että oman työn arviointi ” otetaan haltuun” samalla kun vastuu oman työn kehittämisestä jalkautuu työntekijätasolle sillä ajatuksella, että työssä keskeisessä asemassa olevat työntekijät kehittävät ideoita, strategioita tehtävien hoitamiseen parantaen samalla yksikön tuloksia (mt., 142).

Menetelmä sopii hyvin pienten työyhteisöjen käyttöön jonka koon arvioinnin kriteerinä voidaan pitää sitä, että keskustelu onnistuu ryhmässä (mt., 143). Koska arvioin opinnäytetyöhöni liittyvän kohderyhmän koostuvan arviolta

viidestä enintään kahdeksaan henkilöön, ja koska kompetenssimenetelmä on luotu erityisesti sosiaalialan työyhteisön kehittämistä varten (mt., 142) koin, että kyseinen menetelmä sopii hyvin oppilaskoti Aallokossa käytettäväksi.

Menetelmän toteuttamiseksi suunnittelin käyttäväni kahta työtapaa. Ensimmäisessä tapaamisessa käytin mukaeltuna ns. toivelistatekniikka. Nimensä mukaisesti tekniikka rohkaisee tuomaan esiin määrällisesti paljon odotuksia ilman, että pitäisi ajatella niiden toteutettavuutta tai antaa näille järkeviä perusteita (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2009, 156-157). Tähän perustuen osallistujat saivat ensimmäisessä tapaamisessa vapaasti vastata kysymykseen ” *Jos olisin perustamassa uutta oppilaskotia, niin mitä tekijöitä pidän tärkeänä oppilaskodin yhteisen toimivuuden kannalta?*”. Tässä työn vaiheessa osallistujat kirjasivat nimettömänä yhden kyseiseen teemaan liittyvän tekijän aina kutakin paperiliuskaa kohti eikä kirjoitettavien tekijöiden sisältöä tai lappujen määrää rajattu.

Toisessa tapaamisessamme käytimme yhteistoiminnallista työtapaa, jossa hyödynsimme esivalmistelunani toiminnan työvälineeksi isolle paperille piirtämää taloa. Tämä talo kuvasti oppilaskoti Aallokkoa ja sen keskiössä oli talon tärkein osa, jota symbolisoi sydämen kuva. Talomallini muistuttaa sattumoisin Juhani Ilmarinen työterveyslaitoksen tutkimuksiin kehittämää Työkyky-talomallia, jonka avulla voidaan selvittää työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Talomallissa työkykyä kuvataan nimensä mukaisesti talon muodossa. Ilmarisen työkykytalossa on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä ja työoloja.



(kuva : työterveyslaitos 2010 , kuva www.ttl.fi)

Tässä talomallissa terveys ja toimintakyky ovat talon perusta. Ammatillinen osaaminen seuraa toisessa kerroksessa. Arvot, asenteet ja motivaatio löytyvät kolmannesta kerroksesta ja lisäksi tässä kerroksessa kohtaa työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen. Työ on ylinnä talon neljännessä kerroksessa. Tämä kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti ja työ ja työolot, työyhteisö ja organisaatio kuuluvatkin neljanteen kerrokseen kuin myös esimiestyö ja johtaminen. Lähtökohtaisena ajatuksena edellä kuvatussa talomallissa on, että mikäli perustukset ovat kunnossa, kestää talo myös huojuntaa (työterveyslaitos 2010, www.ttl.fi).

Ilmarisen talomallista poiketen en lähtenyt niinkään kartoittamaan jo olemassaolevia rakenteita tai mahdollisia epäkohtia oppilaskoti Aallokon toiminnassa tai työyhteisöön liittyvissä tekijöissä, vaan halusin ennemminkin käyttää omaa talomalliani kehittämiseen ja uuden luomisen mahdollistavana työtapana. Sijoitin tarkoitukselle sydämen talon keskelle, koska toivoin sen läheisyyteen sijoitettavien asioiden tuovan esille Aallokon hoitohenkilökunnan tärkeimmäksi koettuja tekijöitä liittyen työyhteisön toimivuuteen ja yhteisöllisyyteen, löytyivät ne sitten mistä tahansa Ilmarisen talon kerroksissa olevista asiakokonaisuuksista.

Toisen tapaamisen aikana ajatuksena näin ollen oli, että ryhmän jäsenet sijoittivat yhdessä neuvotellen asioita tärkeysjärjestykseen niin, että tärkeimmiksi koetut tekijät sijoituivat lähinnä sydäntä, seuraavaksi tärkeimmät hiukan kauemmaksi ja niin edelleen. Jos ryhmän jäsenet puolestaan kokivat jonkin tekijän merkityksettömäksi, saivat he halutessaan sijoittaa näitä asioita myös talon ulkopuolelle. Lopuksi tavoite oli vielä ryhmitellä sydämen lähelle sijoitettuja tekijöitä nimeten pääryhmät ja liittää näihin niitä tekijöitä, jotka osallistujien mielestä niihin kuului.

Kolmannessa tapaamisessa tavoitteena oli löytää 3-5 lupaavinta ”arvojyvää”, joita oppilaskoti Aallokon hoitajat voisivat tulevaisuudessa omaa työtään kehittäessään lähteä työstämään. Arvojyvien löytämiseksi suoritimme äänestyksen edellisessä tapaamisessa muodostuneista ryhmistä. Osallistujat äänestivät sydämen keskelle sijoitettuja ryhmiä tekijöineen tärkeysjärjestykseen

niin, että tärkein ryhmä sai 10 pistettä, toiseksi tärkein ja 7 ja kolmanneksi tärkein 4 pistettä. Kolme eniten pistettä saanutta ryhmää niihin liittyvine tekijöineen voidaan olettaa olevan lopulta niitä asioita, joiden voidaan ajatella olevan tärkeimpiä oppilaskodin yhteisen toiminnan kannalta oppilaskoti Aallokossa.

4.4 Toiminta alkaa, ensimmäinen sato ja toiminta jatkuu

Ensimmäinen tapaaminen alkoi sovitusti 9.4.2010 klo 14.30. Paikalle saapui viisi hoitajaa yhden ollessa estynyt. Samaten vakituinen yöhoitaja puuttui kuin myös ilta-apuna toimiva hoitaja, mutta henkilökunnan määrään suhteutettuna osallistumisaktiivisuus oli mielestäni silti hyvä ja riittävä. Ryhmän koko tuntui siltäkin osin toimivalta, että viiden osallistujan keskuudessa jokainen osallistuja sai mahdollisuuden ja tilaa osallistua tasa-arvoisesti ryhmän työskentelyyn. Ensimmäisen tapaamisen alussa paikalla oli myös opinnäytetyöni työelämäohjaaja hetken mutta antoi meille työrauhan varsinaisen toiminnan alkaessa.

Ensiksi kerroin osallistujille hiukan omista opinnoistani, näihin liittyvästä opinnäytetyöstäni ja tämän tavoitteista, mihin opinnäytetyö liittyy sekä vielä aikatauluista. Toivoin myös, että osallistujat kyselisivät koko prosessin aikana niin paljon kuin mahdollista.

Olin valmistellut Power Point esityksen yhteisöllisyydestä työn alustukseksi mutta koska Aallokon keittiössä ei ole esitykseen soveltuvaa teknillistä välineistöä, ojensin kaikille osallistujille tästä oman kopioidun kappaleen (Liite nro 2). Kerrottuani opinnoistani kävimme aluksi jakamani tekstin sisältöä yhdessä läpi. Teksti herätti mukavasti keskustelua ja kysymyksiä joka loi samalla vapautuneen ilmapiirin.

Tämän jälkeen aloitimme ensimmäisen tapaamisemme varsinaisen työskentelyosuuden. Tehtävänä osallistujilla oli kirjoittaa yksittäisille paperiliuskoille ajatuksia siitä, mitä tekijöitä oppilaskodissa tulisi löytyä toimivuuden luomiseksi, jos oppilaskodin voisi lähteä nyt ja tässä perustaa? Edellä kerrottuun kompetenssimenetelmään ja toivelistatekniikkaan pohjautuen

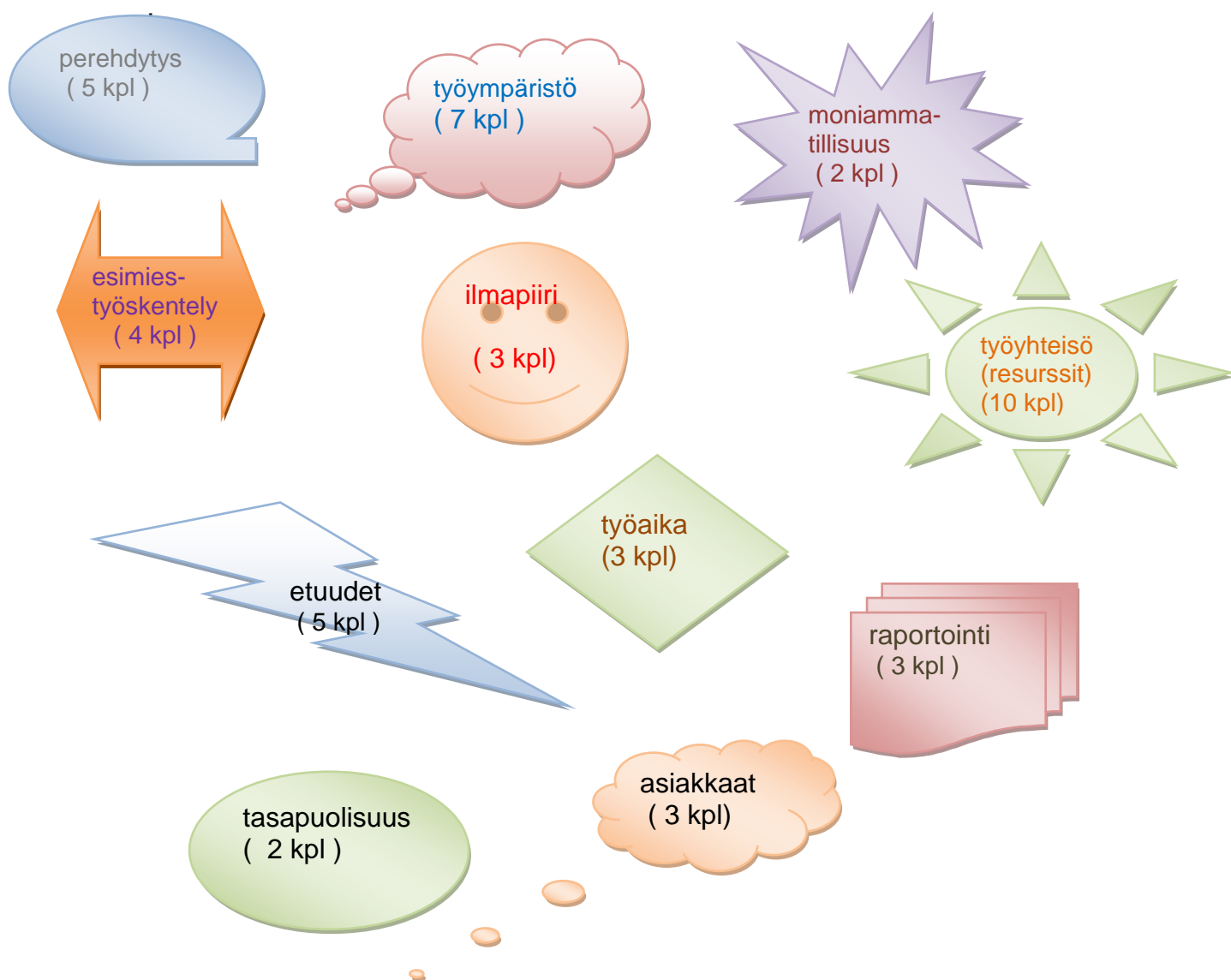
työskentelyn yhteisen näyn ei tarvinnut olla kristallinkirkas eikä toiveita miettiessä tarvinnut siis ajatella niiden toteutettavuutta. Toiminta olisi riippumatonta olemassaolevista rakenteista ja olosuhteista joten ideat saivat olla vapaita.

Olin varannut osallistujille kyniä ja pinon tyhjiä paperiliuskoja ajatusten kirjoittamiselle. Ajatukset saivat olla vapaasti sellaisia, mitä yksilö itse kokee työn sujuvuuden, oman työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden kannalta tärkeiksi. Jokainen osallistuja kirjoitti yhden ajatuksen per yksi liuska ja niitä sai kirjoittaa niin monta kuin halusi toimintaan varatun aikarajan puitteissa, joka oli puoli tuntia. Ennen aloittamista sovimme yhdessä, että ajatusliuskat voisi kirjoitettuaan laittaa väärinpäin yhteen pinoon. Sovimme myös, että lukisin lopuksi kaikki nimettömät ajatukset ääneen ja näin teimmekin. Kirjoittajien nimettömyys varmistui samalla näin. Kirjoitetut ajatukset herättivät vilkasta keskustelua ja tuntumani tapaamisesta ja toiminnasta oli, että jokainen oli osallistunut mielellään toimintaan.

Ensimmäisen tapaamisemme loppuvaiheessa oivalsin ääneen, että vastauksia saattoi tarvittaessa hyvinkin toimittaa postilaatikkooni vielä seuraavan viikon torstaihin asti, sillä usein hyvät ajatukset saattavat syntyä vasta pienen ajatuksellisen viiveen jälkeen. Lisäksi tämä mahdollisti niiden Aallokon hoitajien osallistumisen alkaneeseen prosessiin, jotka eivät voineet kyseisessä tapaamisessa syystä tai toisesta olla paikalla. Tapaamisen lopussa sovimme, että informoin poissaolijoita ja myös, että mikäli uusia ajatuksia myöhemmin heräisi, voisi niitä toimittaa minulle nimettömänä nimetyssä kirjekuoressa päiväosaston hoitajien postilaatikkoon. Ensimmäisen tapaamisen jälkeen sain vielä muutaman ajatusliuskan poissaolijoiden joukosta. Kerroin, että muut ajatukset oli luettu yhdessä ääneen ensimmäisen tapaamisen jälkeen jolloin mahdollista saattaisi olla, että kyseiset vastaukset voitaisiin seuraavassa tapaamisessa liittää mahdollisesti antajiin. Luvalla sain kuitenkin vapaasti käyttää toimitettuja ajatuksia seuraavissa työstövaiheissa. Näin ollen lisäsin nämä saadut ajatukset samaiseen kuoreen mihin muutkin jo olin kerännyt. Lopullinen vastausten määrä oli yhteensä 47 kappaletta, johon olin kyllä tyytyväinen.

Ensimmäisen tapaamisemme jälkeen lajittelin vastauksia teemoittain ja loin näille ryhmille otsakkeet. Ryhmittelyssä etsin annettujen ajatusten eli tekijöiden

sisällön yhtäläisyyksiä ja erilaisuuksia. Samaa merkitsevien sisältöjen mukaan yhdistin tekijät asiakokonaisuusryhmiksi, joille loin niiden sisältöä mahdollisimman hyvin kuvaavan nimen. Koetin saada luoduksi selviä, samaan asiaan, liittyviä ryhmiä, jotta ryhmittelyn avulla saisin kuvan siitä, minkä kokoisia ryhmiä kappalemääriltään samansuuntaisista tekijöistä muodostuisi. Tämä vaan ei osoittautunut kovinkaan yksinkertaiseksi, sillä osa vastauksista tuntui sopivan näkökulmasta riippuen useamman asiakokonaisuuden alle linkittyen toisiinsa. Ajatusliuskojen perusteella saattoi nähdä, että toimivuus on monen eri osatekijän summa ja näiden tekijöiden keskinäinen yhteyksien raja häilyvä. Vastausten perusteella syntyi lopulta seuraaviin pääotsakkeisiin liittyviä asiakokonaisuuksia, joihin liitetystä tekijöistä liitteenä tarkka yksittäinen ryhmälistaus (Liite nro 1). Suurimmaksi ryhmäksi muodostui tässä ryhmittelyssäni työyhteisöön, oikeammin resursseihin liittyvä tekijäryhmä. Ohessa kaikki ryhmät ja sulkeissa näiden alle kertyneiden tekijöiden kappalemäärät, joita siis yhteensä 47 kappaletta:



Toinen tapaamisemme ei toteutunut alkuperäisen aikataulusuunnitelman mukaan, koska osallistujia olisi ollut tässä vain kaksi sairastapausten ja työmatkojen johdosta. Opinnäytetyöni työelämäohjaajan kanssa sovimme hiukan tuskaisen harkinnan jälkeen uuden ajankohdan, joksi muodostui 17.5.2010 klo 14.30 – 15. 30. Sovimme, että tiedotan muutoksesta osallistujille sähköpostilla (liite nro 3) ja työelämäohjaajani lupasi lisäksi tiedottaa muutoksesta Aallokon hoitajien raporttikokouksessa.

Toinen tapaamisemme alkoi suhteellisen levottomissa tunnelmissa sillä päivä oli ollut hoitajien osalta koulun puolella melkein pä kaoottinen luokkatyössä ilmenneen äkkinäisen resurssipulan takia ja lisäksi iltavuoron työt odottivat osaa Aallokon hoitohenkilökunnasta.

Keskittääkseni siis jollain lailla ryhmän huomion aloitin toisen tapaamisemme kertomalla vielä kaikki tähän hetkeen mennessä saamani vastaukset ja esittelemällä näiden pohjalta tekemääni vastausten teemaryhmittelyä. Ratkaisu tuntui toimivan, sillä osallistujien mielenkiinto suuntautui tapaamisemme aiheeseen.

Olin esivalmisteluna kirjoittanut puhtaaksi ensimmäisen tapaamisen vastaukset ja leikannut ne yksittäisiksi ajatusliuskoiksi. Kaikki vastaukset olivat siten käytettävissä joustavasti uudelleen tulevaa toimintaamme varten. Ideana toiminnassamme nyt oli, että tärkeimmät asiat tulisivat sijoittumaan lähimmäksi talon sydäntä, seuraavaksi tärkeimmät hiukan etäämmälle ja niin edelleen. Sillä ei ollut väliä, sijoittiko asioita ylös vai alas, merkityksellistä oli talon sydämen läheisyys suhteessa sijoitettavaan asiaan mikä kuvasi tärkeyden astetta ja se, että toimintaa tehtiin yhdessä. Vielä lisäksi, jos ryhmä kokisi jonkin asian merkityksettömäksi saattoi sen sijoittaa myös kokonaan talon ulkopuolelle. Oma osuuteni oli kertoa tehtäväksiänto, pohjustaa työskentelyn aloittamista ja olla käytettävissä mahdollisten tarkentavien kysymysten varalta. Rooliini kuului myös aikataulusta huolehtiminen. Tutkijana roolini oli lähinnä muutostavoitteita aktivoivan tutkijan, jossa pyrin saamaan osallistujat osalliseksi muutos- ja kehittämisprosessiin (Vilka 2006, 70-71).

Toisessa tapaamisessamme oli kuusi osallistujaa. Tämän tapaamisemme yhteistoiminnallisen osuuden olin suunnitellut kaksivaiheiseksi. Ensimmäisen

vaiheen aloitimme, kun osallistujat alkoivat yhdessä neuvotellen ja keskustellen sijoittaa asioita ohjeistukseni mukaisesti tärkeysjärjestykseen joko lähelle tai hiukan kauemmaksi suhteessa talon sydämen sijaintiin. Oli mukava seurata toiminnan edetessä, että olin onnistunut tekemään itsestäni sopivasti melko tarpeettoman; näin tavoittelinkin.

Työskentelyn toisessa vaiheessa tavoitteena oli vielä ryhmitellä talon keskelle sydämen läheisyyteen sijoittuneet asiat suuremmiksi asiakokonaisuuksiksi niin, että osallistujat ryhmittelivät toiminnassa mielestään samantyyppiset asiat omiksi pääryhmikseen. Tarkoitus oli, että osallistujat nimesivät myös nämä pääryhmät liittäen näiden pääryhmien alaisuuteen osallistujien mielestä niihin kuuluvat tekijät. Tämänkin vaiheen ryhmän jäsenet tekivät yhdessä eikä pääryhmien nimeämisessä tuntunut olevan suurempaa vaikeutta. Keskustelu toiminnan aikana oli vilkasta, tasapuolista ja monia eri näkökulmia huomioivaa ryhmän osallistujien keskuudessa. Yhteistoiminnan tuloksena talon sydämen ydinalueelle syntyi lopulta seitsemän eri pääryhmää alakäsitteineen.

Mukavaa oli huomata, että tilanteen alkuhektisyydestä huolimatta osallistujat onnistuivat keskittymään toimintaan keskittyneesti ja toiminnan aikana kiireellisyyden tunne väheni. Kuitenkin, ajan edetessä loppua kohti huomasin, että mitä enemmän oppilaita saapui koulupäivän loputtua oppilaskotiin näköetäisyydelle, sitä kiireisemmän tuntuiseksi tapaamisen ja tekemisen luonne alkoi jälleen muuttumaan. Toisen tapaamisemme loppuvaiheessa eräs osallistuja totesikin ” *Tämä on harmi, että joutuu kiirehtimään, eikä oikein pysty kunnolla keskittymään, kun koko ajan näkee noi oppilaat tossa lasin takana. Tulee sellanen olo, että pitäis olla taas monessa paikassa yhtä aikaa*”.

4.5 Jyviä erottuu jo

Päädyin edellä kuvatussa toisessa tapaamisessamme kyseiseen toimintamalliin, koska tavoitteenani oli selkiinnyttää ensimmäisessä tapaamisessa saatujen tekijöiden merkityksellisyyttä oppilaskoti Aallokon hoitajien näkökulmasta riippumatta omasta ryhmittelystäni. Toisen välialalyysin tuloksen perusteet ovat edellä mainitun toisen tapaamisen kahden yhteis-

toiminnallisen prosessin muodostama tulos. Seuraavana tapaamisessamme osallistujien kokoamat ryhmät tekijöineen muodostumisen järjestyksessä.

1. Ryhmä / Koulutukseen ja perehdytykseen liittyvät tekijät

- * Koulutus/perehdytys uusiin tehtäviin
- * Perehdytystä itselle uusiin osaamisalueisiin; varsinkin fysioterapiaan
- * Aikaa perehdytykseen, nimetä joku ihminen
- * Ammattitaitoinen ja innostunut henkilökunta

2. Ryhmä / Esimiestyöhön ja tasavertaisuuteen liittyvät tekijät

- * Esimies oli hyvä sellainen, joka on tasapuolinen kaikille työntekijöille
- * Tuki työhön esimieheltä ja ylemmiltä tahoilta
- * Sama palkka pitäisi olla, jos joutuu tekemään samoja hommia ja enemmänkin mitä koulutettu hoitaja. Työkokemusta ei oteta huomioon(ei pörstäkerroinlisää)

3. Ryhmä / Resursseihin liittyvät tekijät

- * Tarpeeksi henkilökuntaa
- * Sijainen aina poissaolevan hoitajan tilalle
- * Riittävästi henkilökuntaa esim. sairausloman sijaiseksi pitäisi saada ihminen tilalle, ettei toiset joudu tekemään senkin työt

4. Ryhmä / Työympäristöön liittyvät fyysiset ja psyykkiset tekijät

- * Huumoriakin tarvitaan, jotta jaksaa
- * Luottamus, jos on sovittu jokin asia
- * Ei kyräiltäisi mitä toinen tekee (työrauha). Työpaikkakiusaamiselle pannaanjulistus.
- * Viihtyisä työympäristö
- * Ergonomisesti toimiva ympäristö, henkilökunta & asiakkaat

5. Ryhmä / Vaikuttamiseen ja työhyvinvointiin liittyvät tekijät

- * Henkilökunnan vaikutusmahdollisuudet työaikasuunnitteluun

- * Samat työvuorot viikottain (siis jos on iltavuoro, se olisi aina sama iltana).
- Pystyy paremmin suunnittelemaan vapaa-aikaansa.
- * Saa pitää omia lomia
- * Että saa tarvittaessa vapaata, vaikka palkatonta

6. Ryhmä / Tiedonkulkuun liittyvät tekijät

- * Viestintä oppilaskodin ja koulun välillä
- * Tarkka ja turvattu lääkehoito

7. Ryhmä / Toimintaan liittyvät tekijät

- * Säännöllisesti jonakin iltana viikossa enemmän henkilökuntaa, olisi mahdollisuus retkeilyyn (kaupunki, leffat, shoppailu)

Osallistujat valitsivat näin yhteensä 22 tekijää, jotka he kokivat kuuluvan tärkeimpien joukkoon.

4.6 Kohti tärkeimpiä arvojuvia

Kolmannen tapaamisemme 21.5.2010, jossa oli henkilökohtaiseksi harmikseni neljä osallistujaa, tavoitteena oli tarkentaa edellisen toisen tapaamisemme aikana muodostuneista asiakokonaisuusryhmistä merkityksellisimmiksi eli *arvojuviksi* koetut niin, että jokainen osallistuja äänesti kolme omasta mielestään tärkeintä ryhmää. Tärkein asiakokonaisuusryhmä saisi 10 pistettä, toiseksi tärkein 7 pistettä ja kolmanneksi tärkein 4 pistettä. Tällä pisteytyksellä toivoin saavani tarpeeksi hajontaa pistemääriin. Edellisen tapaamisen asiakokonaisuusryhmät liitettyine tekijöineen on esitetty edellä toisen tapaamisemme välialalysointikohdassa *4.5 Jyviä erottuu jo*. Osallistujat äänestivät kukin omalla äänestyslipulla, johon he kirjoittivat kolme omasta mielestään tärkeintä ryhmää pisteyttäen ne samanaikaisesti. Äänestyksen aikana oli pohdiskelevaa keskustelua tai lähinnä yksittäistä ääneen pohdiskelua, mutta mielestäni jokainen osallistuja äänesti kuitenkin itsenäisesti.

Äänestyskierroksen tulos oli seuraava:

Ryhmä 1 / koulutukseen ja perehdykseen liittyvät tekijät	7 pistettä
Ryhmä 2 / esimiestyöhön ja tasavertaisuuteen liittyvät tekijät	4 pistettä
Ryhmä 3 / resursseihin liittyvät tekijät	24 pistettä
Ryhmä 4 / työympäristöön liittyvät tekijät	31 pistettä
Ryhmä 5 / vaikuttamiseen ja työhyvinvointiin liittyvät tekijät	7 pistettä
Ryhmä 6 / tiedonkulkuun liittyvät tekijät	7 pistettä
Ryhmä 7 / toimintaan liittyvät tekijät	2 pistettä

Äänestyksessä tärkeimmäksi ryhmäksi nousi näin työilmapiiriin, sekä fyysiseen että psyykkiseen, liittyvät tekijät. Luottamus, huumori, työrauha ja sekä ergonominen ja viihtyisä työympäristö koettiin tärkeimmäksi.

Toiseksi tärkeimmäksi ryhmäksi nousi esimiestyöhön ja tasapuoliseen kohteluun liittyvät tekijät. Tasapuolisesti alaisiaan kohteleva ja työntekijälle tukea osoittava esimies koettiin tärkeäksi vaikuttajaksi työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyden rakentumiseen. Samaten työntekijöiden keskinäinen tasapuolisuus koettiin tärkeänä.

Kolmanneksi tärkeimmäksi ryhmäksi ylsi tasapistein ammattitaitoon, työvuoroihin ja tiedonkulkuun liittyvät tekijät.

Olin ennen äänestystä varmuuden vuoksi varautunut ennalta myös siihen, että mahdollisia tasatuloksia saattaisi syntyä. Tähän tilanteeseen olinkin suunnitellut äänestyksen mahdollista uusintakierrosta, jotta äänestyksen pisteytykseen tulisi oikeasti selvä tulos. Ennen kuin ehdin edes ehdottaa toista äänestyskierrosta kolmannen sijan selvittämiseksi, ehdotti yksi osallistujista ääneen, että ”*eikun sitten vaan toinen kierros kehiin*” joka tuntui kaikille sopivan. Toisen äänestyskierroksen pisteytyksessä tärkein asia saisi kolme pistettä, toiseksi tärkein 2 ja kolmanneksi tärkein 1 pisteen.

Toisen äänestyskierroksen tulos kolmanneksi tärkeimmästä tekijästä oli:

Ryhmä 1 / koulutukseen ja perehdykseen liittyvät tekijät	11 pistettä
Ryhmä 5 / vaikuttamiseen ja työhyvinvointiin liittyvät tekijät	5 pistettä
Ryhmä 6 / tiedonkulkuun liittyvät tekijät	8 pistettä

Kolmanneksi tärkeimmäksi tekijäksi osoittautui lopulta työntekijöiden ammattitaitoon, perehdytykseen ja koulutukseen liittyvät tekijät.

5 TUTKIMUSTULOSTEN ANALYSOINTI

Tutkimukseni tulokseksi muodostui edellä kuvailtujen kolmen tapaamisemme yhteistoiminnallisen toiminnan sekä viimeisessä tapaamisessa suoritettun äänestyksen muodostama yhteinen lopputulos.

Tuloksen mukaan kaikkein tärkeimmäksi tekijäksi muodostui työympäristöön liittyvät psyykkiset ja fyysiset tekijät. Hoitajat kokivat, että jokapäiväinen työ on sujuvampaa jos työpaikalla työntekijät luottavat toisiinsa, saavat luottamusta osakseen ja työyhteisössä on myös huumoria jaksamisen tueksi. Kyräilyä ja työpaikkakiusaamista ei haluta ja jos sitä ilmenee, se halutaan saada samantien poistetuksi. Eräs osallistuja sanoi äänestyksen jälkeen ” *ettei tätä duunia kyllä jaksa, jos ei voi välillä nauraa kaikelle tälle pyöriykselle* ”. Tästä voin olettaa, että työpaikan henkinen hyvinvointi koetaan todella tärkeäksi työn sujuvuuden, me-hengen ja yhteisöllisyyden rakentajaksi ja lisäksi toimivuutta on tukemassa osaltaan viihtyisä, turvallinen ja ergonomisesti toimiva työympäristö.

Resursseihin liittyvät tekijät koettiin samaten merkityksellisiksi tavoitteellisen työn onnistumisen kannalta. Sairaslomien tai koulutuksessa olevien työntekijöiden ajaksi tulisi osallistujien mielestä saada sijaisia, jotta yhden työntekijän ei oletettaisi näinä ajanjaksoina suorittavan kahden työntekijän työmäärää.

Oppilaskotien hoitajat kokevat työnkuvansa laajentuneen ja laajentuvan koko ajan. Oppilaat ovat haastavia sekä fyysisen että psyykkisen hoidon suhteen. Lisäksi kuntoutukseen liittyvää toimintaa tapahtuu oppilaskodeissa yhä enenevässä määrin aamuisin ja iltaisin. Oppilaskoti Aallokon hoitohenkilökunnan mukaan tämän takia olisikin tarpeellista saada koulutusta vaihtuvista apuvälineistä ja toimintatavoista. Koulutusta toivottiin näin enemmänkin täsmäkoulutukseksi esimerkiksi tietyn oppilaan apuvälineisiin ja

näiden käytön tavoitteisiin tai yksilöllisiin hoitotoimenpiteisiin kuin laajempaa koulutusta. Osallistujien mielestä arjen työtä helpottavat ennenkaikkea tiedot, jotka koskettavat jokapäiväistä kuntouttavaa hoitotyötä.

6 ARVIOINTI

6.1 Kehittämistyön tuloksen arviointi

Toiminnan alussa kartoitin tilannetta yhdessä opinnäytetyön työelämäohjaajani kanssa. Opinnäytetyöni aihe oli tilaustyö, joten koin merkitykselliseksi keskustella siitä, miten ja missä opinnäytetyötäni olisi tarkoituksenmukaista toteuttaa ja miten se palvelisi sekä tilaajaa että sitä työyhteisöä, jossa kehittämisprosessi oli tarkoitus toteuttaa.

Prosessin aikana keräsin osallistujilta palautetta vapaamuotoisesti keskustellen koko tämän ajan. Hoitajat olivat alusta alkaen innostuneita ja motivoituneita toimintaan ja heille heräsi mielestäni intoa oman työn suunnittelemiseen ja kehittämiseen.

Osallistujat kokivat ohjeet ja tehtävänannot selviksi ja tapaamisten toiminnalliset osuudet sopivan kokoisiksi ”istunnoiksi”. Tapaamistemme ajallisen pituuden he kokivat myös hyväksi joskin tapaamiset venyivät oikeastaan joka kerta muutamalla minuutilla yli suunnitellun. Erästä osallistujaa siteeraten ”*Tätä on ollut hauska tehdä vaikka oiskin oikeastaan päässyt jo kotiin*”. Sain lisäksi kuulla opinnäytetyöni työelämäohjaajaltani, että osallistujat olivat antaneet prosessista myös hänelle positiivista palautetta.

Hoitajien mielestä toiminta oli kyselyni mukaan innostavaa, hauskaa, mielenkiintoista ja hyödyksi oppilaskotitoiminnan ja oman työn kehittämiseksi. He kokivat prosessin olevan sopivan pitkä (kolme tapaamista) ja toisaalta myöskin ajankohdallisesti sellaiseksi, ettei se lohkaissut työaikaa muusta työstä.

Kehittämistyö on mielestäni saavuttanut sille asetetut tavoitteet ainakin jollakin tasolla. Tulokset tavoittavat mielestäni valitsemiani käsitteitä yhteisöllisyys, osallisuus ja osallistuminen, työyhteisön hyvinvointi ja ilmapiiri. Yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia tukee avoin ilmapiiri missä keskustelulle on mahdollisuus. Yhteinen jakaminen ja arvostava ja kannustava, toisiaan kunnioittava ilmapiiri

edesauttaa yhteisöön sitoutumista ja osallisuutta oppilaskoti Aallokon työyhteisössä.

Toiminnan tasolla kehittämistyö linkittyi käsitteisiini. Toimintaympäristö oli osallisuutta mahdollistava, toiminta osallistavaa ja osallistuminen toteutui. Ilmapiiri toiminnassa oli avointa, hengittävää, keskustelevaa, tasa-arvoista ja eriäviä mielipiteitä hyväksyvää.

Vaikka kehittämisen tulokset eivät ole vielä välttämättä selvästi ja laajalti nähtävissä, siemen sille ajatukselle, että hoitohenkilökunta voi toimia oman työnsä *asiantuntevana* kehittäjä, on mielestäni onnistuttu yhteisvoimin istuttamaan.

Työelämän opinnäytetyöohjaajani on opinnäytetyöhöni tutustuttuaan todennut, että prosessin tulosta voidaan käyttää hyödyllisenä työkaluna oppilaskodin työn ja yhteisöllisyyden jatkokehittämisessä. Hyödyllisten tulosten lisäksi hän korosti palautteessaan pitäneensä erityisen arvokkaana sitä, että hoitajilla oli mahdollisuus toimia yhteistoiminnallisesti oman työnsä kehittäjinä. Hänen mukaansa asiantuntevuus työn kehittämiseen tulee juuri työn suorittajatasolta, koska esimies- ja johtotason edustajat eivät voi lopulta kuitenkaan tietää tarkasti sitä todellisuutta, missä työtä tehdään.

6.2 Työn toteutuksen arviointi

Prosessin toteutus oli mielestäni onnistunut lukuunottamatta sitä, että toisen tapaamisen ajankohdan uudelleensovittelun yhteydessä huomasin, että aikataulutukseen olisi voinut sopia vara-aikoja jo ennakolta. Toisen tapaamisen uuden ajankohdan löytyminen oli hiukan turhan työlästä ja se ahdisti kaikkia osapuolia tarpeettomasti.

Tapaamistemme ajallinen pituus oli sekä osallistujien että omasta mielestäni toimiva, vaikka ajankohta, perjantai-iltapäivä, oli oikeastaan jo oppilaskodin henkilökunnan vapaa-aikaa. Toki se heille työajaksi kuitenkin kirjautui. Kerroin heille arvostavani kovasti heidän myötämielisyyttään opiskeluprojektiani kohtaan mutta he puolestaan totesivat olevansa mielellään mukana toiminnassa, jossa saivat omalla, tutulla porukalla osallistua tämäntyyppiseen toimintaan.

Koin onnistuvani osallistujien mielenkiinnon herättämisen ja luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen luomisessa. Minulle taas oli ehdottomasti melko haastavaa siirtyä turvallisesta kollegan roolista ohjaajan rooliin ympäristössä, jota en tarkkaan tunne ja organisaatioissa, jossa työntekijöillä on vahva ammatti-identiteettinen rooli.

Tapaamisemme tapahtuivat sopivin väliajoin jolloin osallistujilla oli vielä muistissa edellisen tapaamisen tapahtumat ja keskustelut. Toisaalta tapaamisten välillä oli sopivasti aikaa, jottei näiden välillä päässyt muodostumaan tunnetta siitä, että aikataulu olisi ollut liian kiireinen tai työläs osallistujille. Toteaisin, että tapaamisten ketjutuksessa oli sopiva intensiivisyys.

Materiaalit olivat kaikessa yksinkertaisuudessaan toimivat. Se, että olin kirjoittanut puhtaaksi ensimmäisen tapaamisen vastaukset yksittäisille liuskoille toista tapaamistamme varten, osoittautui käytännölliseksi ja toimivaksi ratkaisuksi. Tämä säästi seuraavassa tapaamisessa aikaa, helpotti toisen tapaamisemme työskentelyä ja tasavertaisti saamani vastaukset. Myös sydän talon keskellä oli helposti hahmotettavissa ja ymmärrettävissä ja hyvä, yksinkertainen mutta toimiva tapa asioiden tärkeysjärjestyksen saattamiselle.

6.3 Oman oppimisen arviointi

Oma oppimiseni on ollut mielenkiintoista. Edellä pohdin jo sitä, että roolini muuttui tämän projektin ajaksi. Vaikka koin roolin vaihdon haastavaksi, oli se myös palkitsevaa erityisesti kun tunnelma muodostui vapautuneeksi ja innostuneeksi. Voisin sanoa oppineeni jälleen hiukan enemmän ihmissuhdetaitoja ja ryhmän toiminnan ohjaustaitoa joskin ryhmä oli mukavan itseohjautuva.

Olen myös oppinut huomioimaan, mihin seikkoihin kiinnitän huomiota tehtävänannossa. Kuinka rytmittän omaa puhetta, kuinka paljon olisi hyvä antaa osallistujille aikaa asioiden hahmottamiseen, miten kuuntelen ja missä tilanteessa väistyn sivummalle. Toisaalta myös toiminnan ylläpitäminen aikataulussa on tärkeää ja vaatii huomioiden tekemistä toiminnan aikana. Toteaisin, että opin suunnittelemaan toimintaa, arvioimaan realistisesti sen

kestoja ja huomaamaan myös, että poikkeustilanteet haastavuudestaan huolimatta ovat opettavaisia.

Lisäksi opin ymmärtämään kokonaisvaltaisemmin oppilaskodin hoitajien työnkuvaa ja toiminnan laajuutta. Koin oppineeni ymmärtämään, mitä merkitsee, kun työntekijällä on oikeastaan kaksi tiimiä ja työympäristöä. Näiden välillä on ajoittain varmaan melko haasteellista työskennellä päivittäin. Olin myös aistivinani, että oppilaskodin hoitajat kokevat tuntevansa oppilaskodin työyhteisön luultavasti tärkeämmäksi ja läheisemmäksi kuin koulun luokkatiiimit johtuen luultavasti ainakin osittain oppilaskodin työn intensiivisyydestä ja pienestä työyhteisöstä. Oppilaskodin työyhteisöön ei kuulu opettajia eikä terapeutteja, joten kaikki työ jakautuu viikon aikana muutaman hoitajan kesken.

7 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tulosten perusteella suosittelen kehittämisehdotuksena edellä kuvattua yhteistoiminnallista kehittämistyötä myös muihin oppilaskoteihin. Mielenkiintoista voisi olla vertailla oppilaskotien tulosten samankaltaisia tai eriäviä painopisteitä. Edellä kuvattu yhteistoiminnallinen kehittämisprosessi sopii mielestäni myös tiimien kehittämistyöhön, sillä tiimityö on luonteeltaan myös intensiivistä ja muuttuvien tekijöiden ympäröimää työtä.

Tuloksen perusteella kehittämisehdotuksena näen oppilaskotihoitajien mahdollisuuksien lisäämisen oman työn kehittämiseen ja siihen vaikuttamiseen hyvän työilmapiirin, toimivan työympäristön ja työtä tukevan yhteisöllisyyden varmistamiseksi ja ylläpitämiseksi. Ristiriitatilanteiden varalle on myös hyödyllistä luoda *yhteistoiminnallisesti* toimintaperiaatteet, joihin työntekijöillä on lupa tukeutua tarpeen mukaan. Uskoakseni yhteisesti sovitut säännöt edesauttavat kyräilyn vähenemistä, erilaisuuden hyväksymistä, luottamuksen syntymistä ja edelleen rakentumista sekä toiminnan selkiytymistä.

Oppilaskotien keskinäistä yhteistyötä ja tiedonkulkua on tarpeen lisätä. Nyt tuntuu, että jokainen oppilaskoti on oma irrallinen yksikkönsä ja kuitenkin esimerkiksi oppilaskotien resursseissa saattaa ilmetä keskinäistä liikkuvuutta sen mukaan, kuinka paljon sekä henkilökuntaa että oppilaita on paikalla. Jonkin

verran näin tapahtuukin, mutta se voisi olla systemaattisempaa ja vakiintuneempaa. Tämä tasapuolistaisi oppilaskotien hoitajien keskinäistä työn kuormittavuutta ja ennenkaikkea lisäisi kaikkien oppilaskotien työntekijöiden kesken yhteisöllisyyttä.

Usein on niin, että hoitajat toteuttavat muualta tulevilta tahoilta, esimerkiksi terapeuteilta tai kodeilta toivottua hoitoa, kuntoutusta tai muuta toimintaa. Perehdytystä tulee näissä tilanteissa terävöittää ja täsmentää. Joissakin onnekkaimissa tapauksissa apuvälineen toimittaja saapuu hoitajien raporttiaikana selostamaan apuvälineen käyttöä, mutta kuten eräs osallistujista sanoi yhdessä näistä tapaamisista ” *apuväline on saattanut ilmestyä vain oppilaan tavaroihin eikä välttämättä ole minkäänlaista tietoa siitä, miten, koska ja kuinka usein niitä tulis käyttää. Välttämättä ei aina tiedä, onko ne tulleet kotoa vai talon sisältä*” . Riittävä ja asianmukainen perehdytys koituu kaikkien osapuolten, henkilökunnan, oppilaiden ja kodin hyväksi.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTAA

Hoitajien työ Ruskeasuon koululla on antoisuudestaan huolimatta myös haastavaa, vaativaa ja oppilaiden vammojen monivivahteiset tarpeet luovat työlle omat erityisvaatimuksensa. Työpaikan tavat ja tyyli muotoutuvat työn ohessa ja usein monien eri tekijöiden summana. Olisi tärkeää, että työtä ja sen kehittämisen tarpeita pysähdyttäisiin systemaattisesti pohtimaan ja arvioimaan sekä luomaan ja muuttamaan toimintatapoja yhdessä yhteisellä suunnittelemisella ja päätöksellä ja lisäksi luoda yhteinen käsitys työtehtävien priorisoinnista.

Oppilaskotityö on toimintaa, jossa on paljon muuttuvia tekijöitä. Toiminnan kehittäminen myös koulutuksen avulla on siten tärkeää. Kaikille hoitajille suunnattujen koulutustilaisuuksien lisäksi on tarkoituksenmukaista, että työyhteisön jäsenet pääsevät kehittämään myös omaa perustyötä lähityöyksikkössään. Mitä enemmän työntekijät voivat vaikuttaa lähityöyhteisön kehittämiseen ja toimintatapojen rakentamiseen, sen sitoutuneempia he

luultavimmin työhönsä ovat. Mielenkiintoista oli myös havaita, että vaikka ensimmäisen tapaamisemme jälkeen työyhteisön resursseihin liittyviä tekijöitä tulikin eniten omassa ryhmittelyssäni, niin tuloksen mukaan resursseja ei lopulta koettu ensisijaisesti tärkeimmäksi tekijäksi. Tuloksesta voisi mahdollisesti päätellä, että mikäli ilmapiiriin liittyvät tekijät ovat kunnossa, resurssien niukkuudesta johtuva kuormitus saatetaan kestää paremmin.

Hoitajan työssä saattaa helposti jumiutua samoihin, totuttuihin käytänteisiin ja ajatusmalleihin. Työpaikan tavat tulee vaivihkaa omaksuttua omaan työhön kun taustalla vaikuttaa ajatus pyrkiä joustavaan yhteistyöhön muiden työntekijöiden kanssa. Tämä saattaa toisaalta rajoittaa kehittämistoimintaa. Sen takia onkin tärkeää luoda organisaatioon rakenteet ja ilmapiiri, missä kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus toimia oman työnsä kehittäjinä, sallia luovuus ja tämä koetaan tärkeäksi ja arvokkaaksi. Toiminnassa olin aistivinani osallistujien innokkuuden johtuvan osittain nimenomaan siitä syystä, että he saivat itse yhteisellä ja omalla toiminnallaan olla osallisina oman työnsä kehittäjinä.

Opinnäytetyöni aihe oli mielenkiintoinen ja mielestäni valitulle työyhteisölle hyödyllinen. Vaikka työ olikin tilaustyö ja tilaaja halusi osoittaa opinnäytetyöni aiheen, tuntui tämä myös itsestäni sellaiselta, johon minulla oli mielenkiintoa paneutua. Opinnäytetyöhöni liittyvää yhteistoiminnallista kehittämistyötä oli mielenkiintoista ja hauska tehdä ja tämän tyyppinen ohjaustyö oli minulle uutta. Sain kokeilla omia kykyjäni kehittäjänä ja ohjaajana yhteisössä, jossa osallistujien työ on minulle sinänsä tuttua mutta työympäristö vieras. Aluksi oli vaikea hahmottaa ja rajata toiminnan suunnittelussa sen ydintä, mutta näinhän se opinnäytetyössä tuntuu yleisesti olevan.

Uudenlaisen roolin haltuunottaminen tuntui haasteelliselta ja tunsinkin itseni hiukan epävarmaksi ennen ensimmäisen tapaamisen alkua. Tämä osoittautui kuitenkin melko turhaksi, sillä tapaamisen tunnelma muodostui avoimen vuorovaikutteiseksi. Siihen auttoi mielestäni yhteisöllisyydestä oleva materiaali, jonka sain jakaa pohjustukseksi tulevaan. Sekä osallistujat että minä pystyimme kohdentamaan mielenkiinnon tapaamisessamme olevaan teemaan konkreettisen materiaalin välityksellä.

Olen yleensä melko aktiivinen osallistuja erilaisissa yhteisöllisissä kokoonpanoissa etenkin silloin, kun sen jäsenet ja teema ovat minulle tuttuja. Vieraassa ympäristössä olen pohdiskelija, joka tuo omia mielipiteitä esille vasta, kun olen luonut asiaan vaikuttavista tekijöiden perusteella jonkinlaisen kokonaiskuvan tilanteesta. Oppilaskoti Aallokon hoitajat olivat kuitenkin sen verran tuttuja, että huomasin joutuvani välillä jopa terästäytymään siinä, että en toisi omia mielipiteitä turhan näkyvästi esille. Hyvää ammatillista haastetta.

Tutustuin prosessin aikana monenlaiseen kirjallisuuteen, opinnäytetöihin, Internet-sivustoihin ja lehtiartikkeleihin. Täytyy myöntää, että infoähky alkoi olla lähellä. Tietoperustaan tutustuminen loi minulle kuitenkin jonkinlaisen ajatuksellisesti haparoivan punaisen langan työn ollessa raakileena ja levällään. Palasin myös joihinkin jo hylkäämiini lähteisiin prosessin muuttaessa muotoaan. Toisaalta huomasin, että joitakin hyviä lähteitä oli jäänyt huomaamatta kuten Ilmarisen työkyky-talomalli. Kävikin ilmi, ettei kehittämäni talomalli-idea ollutkaan se ensimmäinen ja ainutlaatuinen.

Olen kirjoittanut prosessin auki vaihe vaiheelta, jolloin opinnäytetyöni luotettavuus mielestäni tulee osoitetuksi. Tekstissä on kuvailtu esivalmistelut, varsinainen toiminta ja tulos, joka näin osoittaa mielestäni toiminnan luotettavuutta. Tapaamisten välillä käsittelin aineistoa siten, että se olisi hyödyksi seuraavaa tapaamista ajatellen. Olen noudattanut myös yleisiä eettisiä periaatteita työtä tehdessäni. Kerroin osallistujille rehellisesti mihin opinnäytetyölläni pyrin ja mihin saatuja tuloksia voidaan käyttää. Huolehdin vastaajien ja vastausten anonyymiydestä sekä siitä, että tässä prosessin kuvauksessa olen pyrkinyt esittämään suorat lainaukset niin, ettei henkilöllisyys niistä paljastunut.

Toimintaamme liittyvät tapaamisemme sujuivat hyvin lukuunottamatta pieniä aikataulun muutoksia. Tapaamistemme aikana tarkkalin omaa työskentelyäni kriittisesti aina kun minulle tuli siihen mahdollisuus. Kirjoitin myös tuntemuksiani muistiin, jotta niistä näkisi omaa ammatillista prosessia. Ensimmäisen onnistuneesti sujuneen tapaamisen jälkeen muistiinpanot kuitenkin vähenivät koska mitä ilmeisimmin prosessoimani jännitystäni ensimmäisen tapaamisen

jälkeisessä ajatusten puhtaaksikirjoittamisessa. Yhteistyömme sujui kaikissa tapaamisissamme mukavasti.

Suunnitelmani ja tavoitteeni oli mielestäni realistisia kaikkien aikatauluihin ja resursseihin suhteutettuna. Koska tunnen oppilaskodin hoitajan työn, tiesin, ettei opinnäytetyöhöni liittyvät tapaamiset saisi viedä oppilaskoti Aallokon henkilökunnalta liikaa aikaa eikä voimia. Tapaamistemme ajankohta, perjantai-ilta, vaati heiltä joustoa ja ymmärrystä opinnäytetyötäni kohtaan. Keskusteluissamme kuitenkin ilmeni, että ajankohta oli ollut toimiva, kun oppilaskoti oli rauhallinen oppilaiden lähdettyä kotiin. Kolmen tapaamisen määrä tuntui olevan osallistujista oikein sopiva.

Koin tärkeäksi, että kaikki osallistujat tuntuivat sekä viihtyvän että osallistuvan toiminnassa, jotta jokainen osallistuja saisi kokea osallisuutta ja osallistumista tapaamistemme aikana. Olin tyytyväinen kuullessani, että he olivat vaihtaneet ajatuksia myös tapaamistemme ulkopuolella. Prosessi eli siis myös tapaamistemme välisenä aikana jolloin se ei ollut pelkästään irrallinen toimintatuokio oppilaskodin arjessa.

Vaikeinta työssä oli ”punaisen langan” löytäminen ja kuljettaminen työssäni. Hain opinnäytetyössäni suunnitelmani mukaisesti yhteistoiminnallisen menetelmän ja työtapojen kautta tietoa siitä, miten yhteisöllisyys koetaan ja minkälaisia yhteisöllisyyden ilmenemismuotoja Ruskeasuon oppilaskodin arjessa ilmenee henkilökunnan näkökulmasta tarkasteltuna. Ruskeasuon koulu oli toivonut minun selvittävän sitä, miten yhteisöllisyys työyhteisössä koetaan ja miten se ilmenee ryhmän toiminnassa. Koetaanko se tärkeäksi, tarpeelliseksi, positiiviseksi tai negatiiviseksi tekijäksi työn sujuvuuden kannalta ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat?

Opinnäytetyöni painotus muuttui prosessin edetessä niin, että oikeastaan halusin selvittää, mitkä tekijät ovat vaikuttamassa hyvään ja toimivaan työyhteisöön ja tätä kautta positiivisen yhteisöllisyyden muodostumiseen ja toisaalta, mitkä ehkä heikentävät tätä?

Yhteisöllisyyttä edustaa toimiva, hyvä työyhteisö, jossa työntekijät voivat hyvin ja johon he tuntuvat kuuluvansa tasavertaisina, hyväksytyinä jäseninä. Vahva luottamus ja yhteisöllisyys ennakoivat myös voimakkaampaa sitoutumista organisaatioon ja sekä ennaltaehkäisee että suojaa työntekijää työperäiseltä stressiltä. Opinnäytetyöni avulla halusin loppujen lopuksi selvittää, minkälaiseen arvojärjestykseen työntekijät asettavat erilaiset työyhteisön toimivuuteen vaikuttavat tekijät. Tavoitteena oli samalla luoda jonkinasteinen omaehtoisen kehittämisen kulttuuria, jossa työyhteisön jäsenet toimivat oman työnsä kehittäjinä. Koin tämän hyvin tärkeäksi, sillä hoitajat eivät ole juurikaan ole kehittäneet omaa työtänsä itse, vaan kehittäminen ja tähän liittyvä koulutus on ollut enemmän ulkoa ohjautuvaa; erilaisiin luentoihin perustuvaa. Osallistava kehittämistyö lisää onnistuessaan ymmärrystä työyhteisön perustehtävästä ja laajentaa kokonaiskuvaa tunnistamalla sekä yksittäisten työntekijöiden että eri ammattiryhmien työnkuvia (Seppänen-Järvelä & Vataja(toim.) 2009, 28-29).

Tulin siihen tulokseen, että yhteinen näkemys on avain ja työkalu yhteisöllisyyteen. Yhteinen ja yhteisesti sovittu ja suunniteltu toimintatapa, valitut arvot ja yhteiset säännökset työn muuttuviin tilanteisiin ovat yhteisöllisyyden perusta. Kun yhteisön jäsenillä on sama visio, syntyy toimintaan selvyttä. Selvyys puolestaan tukee työntekijän jaksamista. Jaksava työntekijä on toimii motivoituneesti ja on kiinnostunut kehittämään työtään, itseään ja tästä hyötyy työntekijän lisäksi sekä oppilaat että organisaatio. Yhteistoiminnalliset kehittämisen työtavat mahdollistavat erilaisten toimintatapojen kokeilemista ja arviointia.

9 LOPPUSANAT

Opinnäytetyön tekeminen on ollut samanaikaisesti sekä haastavaa ja antoisaa. Prosessin aikana tuntemukset ovat vaihdelleet toivottomuudesta oivalluksiin. Palkkatyön, vanhemmuuden ja opinnäytetyön etenemisestä huolehtiminen ei ole ollut aivan helppoa.

Saadessani opinnäytetyöni aiheen, en ollut vielä täysin sisäistänyt sitä, mihin olin ryhtymässä. Aloittaessani prosessia tarkoituksenani oli painottaa

huomattavasti enemmän yhteisöllisyyden tarkastelemista, mutta prosessin edetessä työskentelyn painopiste siirtyi yhteisöllisyyteen ja työyhteisön toimivuuteen vaikuttaviin tekijöihin. Annoin prosessille vapauden viedä mukanaan sillä koin, että tekijöiden selvittäminen hyödyttää oppilaskodin työyhteisön omaa kehittämistyötä konkreettisten tulosten eli ”arvojyvien” myötä. Mielestäni ei tuntunut tarkoituksenmukaista pohtia sitä, miten yhteisöllisyys koetaan, jos ei ensiksi selvitä sitä, mitkä tekijät ovat siihen pohjimmiltaan oikeastaan ovat vaikuttamassa.

Prosessina oli mukana monituisia ihmisiä, jotka antoivat minulle innostusta ja voimaa edetä tässä eteenpäin. Palaute, jota olen saanut osallistujilta, opinnäytetyöni ohjaajalta Nurmijärven koulutusyksiköltä ja työelämän edustajalta ovat myös osaltaan edesauttanut innostuksen säilymistä ja työn etenemistä. Samaten opiskelijakollegoiden vertaistuki on ollut merkittävää. Tästä kiitokset kaikille. Suurimman kiitollisuuteni osoitan kuitenkin omalle nuorelle tyttärelleni, joka kerta toisensa jälkeen on jaksanut pitkämielisesti ymmärtää äidin opiskelun intensiivisyyttä. Oppimisen tie vie mukavasti eteenpäin, mutta hetken olen ajatellut tämän prosessin jälkeen hengähtää. Lopuksi vielä ajatus, jonka olen joskus elämäni varrella kirjoittanut kalenterinsyrjään. Ajatus kertoo mielestäni sen, kuinka ihmisen tunteet ohjaavat viime kädessä meitä jokaista ja joka tulee muistaa huomioida kaikessa toiminnassa, mitä ihmisten kesken tapahtuu:

Olen oppinut, että ihmiset tulevat unohtamaan mitä et sanonut tai tehnyt, mutta he eivät tule ikinä unohtamaan mitä sait heidät tuntemaan.”

10 LÄHTEET

Kirjallisuuslähteet:

Hyypä, Markku T. 2005. Me-hengen mahti. Keuruu: PS-Kustannus

Järvinen, Pekka 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt.

Juva: WS Bookwell Oy

Kurki, Leena 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen pedagogiikka.

Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Multanen, Leena & Bredenberg, Kristiina & Koskensalmi, Saija & Lauttio,

Leena-Maija & Pahkin, Krista 2004. Parempi työyhteisö. Avaimia kehittämiseen.

Työterveyslaitoksen julkaisu. Helsinki: Otamedia Oy

Nakari, Maija-Liisa 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen

mahdollisuus. Jyväskylä studies in education, psychology and social research

226. Jyväskylä. Jyväskylä University Printing House.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön

menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan, 1. painos. Helsinki:

WSOYpro Oy

Paasivaara, Leena 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Kariston

Kirjapaino Oy.

Raina, Liisa & Haapaniemi, Rauno 2007. Yhteisöllinen pedagogia ”... Ettei

tarvitse tehdä yksin.”.Tallinna: As Pakett kirjapaino

Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki:Edita Prima Oy

Salmela –Aro, Katariina & Nurmi, Jari-Erik (toim.) 2002. Mikä meitä liikuttaa.

Keuruu: Ps-Kustannus

Sarala, Urpo & Sarala, Anita 1996. Oppiva organisaatio. Oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen, 2. painos. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Tampere: Tammer-paino Oy

Sarala, Urpo & Sarala, Anita 2001. Oppiva organisaatio. Oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen, 7. painos. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Tampere: Tammer-paino Oy

Seppänen-Järvelä, Riitta & Vataja, Katri (toim.) 2009. Työyhteisö uusille urille, kehittäminen osaksi arjen työtä. Juva: Ps- Kustannus

Syvänen, Sirpa & Erätuli, Pirjo & Kokkonen, Antti & Nederström, Raili & Strömberg, Seija 2008. Hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tekijät. Yhteistoiminnallisen kehittämisen ideat ja aatteet. Helsinki: Työelämän kehittämisohjelma Tykesin julkaisu

Tomperi, Tuukka & Niemelä, Juhani 2003. Dialogi yksilöstä ja yhteisöstä. Vammala: Tammi.

Vilka, Hanna 2006. Tutki ja havainnoi. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy

Waris, Kyösti 2001. Näköaloja työelämäään. Kuormittuminen voimavaraksi. Työterveyslaitoksen julkaisu. Helsinki: K- print.

Verkkolähteet:

Tampereen yliopisto 2007. Työhyvinvointiopas. Viitattu 10.10.2010.
<http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/lukijalle.php>

Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö. Viitattu 13.9.2010.
<http://www.vamlas.fi/saatio/index2>

Työterveyslaitos 2010. Viitattu 15.10.2010.

http://www.ttl.fi/fi/terveys_ ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx

Ruskeasuon koulu 2010. Viitattu 1.9.2010.

<http://www.ruskis.fi/index2.html>

luentomuistiinpanot:

Markku Leskinen,KT, Jyväskylän yliopisto. Luento 2.10.2010. Kulttuurikeskus Sofia.Helsinki

muut lähteet:

Ruskeasuon koulun auditointiraportti 2007. (Sisäinen käyttö).

LIITE NRO 1

1. tapaamisessa saadut vastaukset teemoittainen eriteltynä luettelona

Työyhteisö

- * tarpeeksi henkilökuntaa
- * Pysyvä henkilökunta
- * Ammattitaitoinen ja innostunut henkilökunta
- * Riittävästi henkilökuntaa esim. sairausloman sijaiseksi pitäisi saada ihminen tilalle, ettei toiset joudu tekemään senkin työt
- * Enemmän henkilökuntaa kuin asiakkaita
- * Sijainen aina poissaolevan hoitajan tilalle
- * Säännöllisesti jonakin iltana viikossa iltavuoroissa enemmän henkilökuntaa, olisi mahdollisuus retkeilyyn (kaupunki, leffat, shoppailu)
- * Mielellään opiskelijoita, jotka puhuvat suomea
- * Tarkka ja turvattu lääkehoito
- * Ei tarvitse jakautua moneen työpisteeseen = 10 kpl

Työympäristö

- * Viihtyisä työympäristö
- * Ergonomisesti toimiva ympäristö, henkilökunta & asiakkaat
- * Tarpeeksi suuri keittiö, että oppilaat voisivat olla omatoimisempia
- * Työvaatteet (ettei tarvitsisi käyttää omia)
- * Hyvä korjauspalvelu (mikä Ruskiksella onkin)
- * Kunnan leivontatarvikkeet
- * Kylpyamme = 7 kpl

Moniammatillisuus

- * Moniammatillisuuteen kannustaminen ja tukeminen
- * Kokouksissa voisi kierrättää puheenjohtajuutta = 2 kpl

Esimiestyöskentely

- * Esimies olisi hyvä sellainen, joka on tasapuolinen kaikille työntekijöille
- * Tuki työhön esimieheltä ja ylemmiltä tahoilta
- * Säännölliset palaverit esimiehen kanssa, vähintään 1 krt/kk
- * Palautetta, enemmän yhteistä aikaa = 4 kpl

Perehdytys

- * koulutus/ perehdytys uusiin tehtäviin
- * Perehdytystä itselle uusiin osaamisalueisiin; varsinkin fysioterapiaan
- * Aikaa perehdytykseen, nimetä joku ihminen
- * Arjen asioiden harjoittelu ja mahdollisuus olemassaolevien taitojen ylläpito
- * Työnkiertoa niille, jotka haluaa vaihtaa työyksikköä = 5 kpl

Työaika

- * Henkilökunnan vaikutusmahdollisuudet työaikasuunnitteluun
- * Samat työvuorot viikoittain (siis jos on iltavuoro, se olisi aina sama ilta); pystyy paremmin suunnittelemaan vapaa-aikaansa
- * virikkeellinen vapaa-aika = 3 kpl

Ilmapiiri

- * Luottamus, jos on sovittu joku asia
- * Ei kyräiltäisi mitä toinen tekee (työrauha). Työpaikkakiusaamiselle pannaan julistus
- * Huumoriakin tarvitaan, jotta jaksaa = 3 kpl

Raportointi

- * Hiljainen raportti – ei turhaa ajankäyttöä raportointiin
- * Kerran viikossa tunnin kestävä raportointi
- * Viestintä oppilakodin ja koulun välillä = 3 kpl

Tasapuolisuus

- * Sama palkka pitäisi olla jos joutuu tekemään samoja hommia ja enemmänkin mitä koulutettu hoitaja – työkokemusta ei oteta huomioon
- * Sijaisille samat edut kuin vakituisille = 2 kpl

Etuudet

- * Etuja henkilökunnalle, esim. fysioterapiaa
- * Hieroja paikan päälle oppilaskoteihin 1-2 krt/kk työajalla. Voi vaikka itse maksaa hierojan
- * Saa pitää lomia
- * Että saa tarvittaessa vapaata, vaikka palkatonta
- * Henkilökunnalle virkistystoimintaa ainakin puolen vuoden välein, mieluummin useamminkin = 5 kpl

Asiakkaat

- * Vanhempien ja omaisten tukeminen
- * Nuorten kuunteleminen ja ohjaaminen
- * Nuorille vapaus olla nuoria = 3 kpl

YHTEENSÄ 47 KPL

LIITE NRO 2**YHTEISÖLLISYYTTÄ**

Yhteisöllisyys syntyy yhteisön jäsenten vuorovaikutuksesta ja yhdessä tekemisestä (Raina, Haapaniemi 2007,34).

- Yhteisön jäsenet ovat tietoisia heitä yhdistävistä asioista ja velvoitteista, joka puolestaan tuottaa yhtenäisyyden tunnetta.
- Toimivassa yhteisössä yhteisön jäsenillä on motivaatiota osallistua sen toimintaan, kehittämiseen ja toiminnan arviointiin.
- Yhteisön kehittäminen tarvitsee tuekseen toimivat rakenteet, avoimen vuorovaikutuksen ja yhteisesti sovitut toimintasäännöt.
- Yhteisöllisyys on myös samojen arvojen jakamista
- Yhteisöllisyys on ryhmän kehittyvä ominaisuus. Tavoitteena on kasvattaa yhteistä tietoisuutta toiminnan tueksi (Raina , Haapaniemi 2007, 34).
- Kehitys voi suuntautua suotuisaan tai epäsuotuisaan suuntaan mahdollistaen yksilön voimaantumista tai rajoittaen yksilön toimintaa.
- Yhteisöllisyyteen liittyy läheisesti käsitteet osallistuminen, voimaantuminen, motivaatio ja yhteistoiminnallisuus.

Osallistuminen – Yhteisöllisyyden edellytys

- Osallistuminen on:
- Yhdessä tekemistä ja jakamista
- Vuorovaikutusta, kuuntelemista, kertomista
- Yhteisön jäsenten sekä heidän mielipiteiden kunnioittamista
- Yhteisön jäsenten tukemista
- Erilaisuuden sietämistä
- Vastuunottoa
- Oikeudenmukaisuutta
- Rehellisyyttä
- Sitoutumista yhteisesti sovittuihin sääntöihin

Tiedon jakamista

Voimaantuminen

- Yksilö voimaantuu positiivisen ilmapiirin yhteisössä toimiessaan
- Ryhmän tuki kiinnittää ja yhdistää yksilöä ryhmään
- Voimaantuminen tarvitsee luottamuksellisen ja turvallisen ilmapiirin
- Positiivinen palaute, arvostus, kuulluksi tuleminen ja hyväksyvä ilmapiiri lisäävät voimaantumisen tunnetta
- Voimaantuminen motivoi yksilöä rakentavaan toimintaan ja yhteistyöhön

Motivaatio

- Yksilöllä on sekä sisäisiä että ulkoisia motivaatiotekijöitä
- Sisäisessä motivaatiossa ihminen saa ulkoisten palkkioiden sijaan tyydytystä itse toiminnasta ja arvostuksen saaminen työstään yhteisössä.

- Ulkoisessa motivaatiossa toiminnan houkuttelevuutta säätelee esimerkiksi palkka, pitkät lomat, bonukset, koulutusmahdollisuudet, työterveyshuolto ja vapaa-ajan viettoa mahdollistavat hyödykkeet.

Yhteistoiminnallisuus

- Yhteisöllisyyttä tukeva tehtävä sisältää yhteistoimintaa. Yhteinen tekeminen ja kokemusten vaihto vie asioita eteenpäin (Multanen ym. 2005, 51).
- Yhteistoiminnallisuuden periaatteen mukaisesti tehtävää tulee suunnitella niin, että ryhmän menestyminen on koko ryhmän ja jokaisen sen jäsenen etu.
- Jokaisen ryhmän jäsenen edun mukaista on auttaa toisia, jotta yhteisestä tuloksesta tulisi mahdollisimman hyvä.
- Yhteistoiminnallisessa toiminnassa korostuu sekä yhteisvastuullisuus että yksilöllinen vastuu.
- Yhteistoiminnallinen toiminta sopii muun muuassa silloin, kun on tuotettava uusia ideoita ja hiljaisempienkin ideat halutaan saada paremmin esiin.
- Yhteistoiminnallisen tavoitteena on luoda jonkinasteinen omaehtoisen kehittämisen kulttuuria, jossa työyhteisön jäsenet toimivat oman työnsä kehittäjinä.

Tiina Tuomi, 9.4.2010, Humanistinen Ammattikorkeakoulu,
Kansalaistoiminta- ja nuorisotyö, Opinnäytetyöliite

Lähteet:

- Raina Liisa, Haapaniemi Rauno 2007. Yhteisöllinen pedagogia ”... Ettei tarvitse tehdä yksin.”. As Pakett kirjapaino . Tallinn 2007
- Multanen Liisa, Bredenberg Kristiina, Koskensalmi Saija, Lauttio Leena-Maija, Pahkin Krista 2005. Parempi työyhteisö. Työterveyslaitoksen julkaisu, 1.- 2. painos. Otamedia Oy, 2005.
- Tiina Tuomi, Humanistinen Ammattikorkeakoulu , Kansalaistoiminta- ja nuorisotyö, aikuiset – 08, Essee 30.3.2009, Osallistamisen ja yhteistoiminnan orientaatiotehtävä/käsitteet

LIITE NRO 3

Alustavasti olette jo varmaan kuulleetkin Pirkolta 3 tulevasta tapaamisesta Aallokon hoitohenkilökunnan ja minun, Tiina Tuomen, kanssa.

Tervetuloa siis 9.4.2010 klo 13.30 opintoihini liittyvään yhteisöllisyyteen liittyvään 1. tapaamiseen. Paikkana Aallokon keittiö ja arvioitu kesto aika n. 1 tunti.

Opiskelen yhteisöpedagogiksi Humanistisessa ammattikorkeakoulussa ja opinnäytetyöni aihe liittyy yhteisöllisyyteen oppilaskodin toiminnassa/arjessa ja tätä kautta myös työhyvinvointiin ja jaksamiseen työssä. Pirkko Korkeakosken kanssa käydyn keskustelun jälkeen päädyimme oppilaskoti Aallokkoon.

Kerron tarkemmin opinnäytetyöhöni liittyviä asioita perjantaina.

TERVETULOA!!

T. Tiina Tuomi, yhteisöpedagogiopiskelija

Heips Aallokko!

Oppariini liittyvä 2. tapaaminen piti alkuperäisten suunnitelmien mukaan olla pe 7.5.10. Nyt tilanne on kuitenkin sellainen, että tapaamiseen olisi voinut ottaa osaa vain 2 hoitajaa ja näin ollen opparikelpoisuus ei täytyisi niin pienellä kokoonpanolla.

Keskusteltuani Pirkon kanssa tulimme johtopäätökseen että toisen tapaamisen ajankohta on ma 17.5.2010 klo 14.30-15.30 ja viim. eli 3. tapaaminen olisi alkuperäisen suunnitelman mukaan 21.5.10. Toivottavasti pääsisitte näihin kahteen tapaamiseen "sankoin joukoin" mahdollistaen opparini toteutuksen.

TERVETULOA!

T. Tiina Tuomi